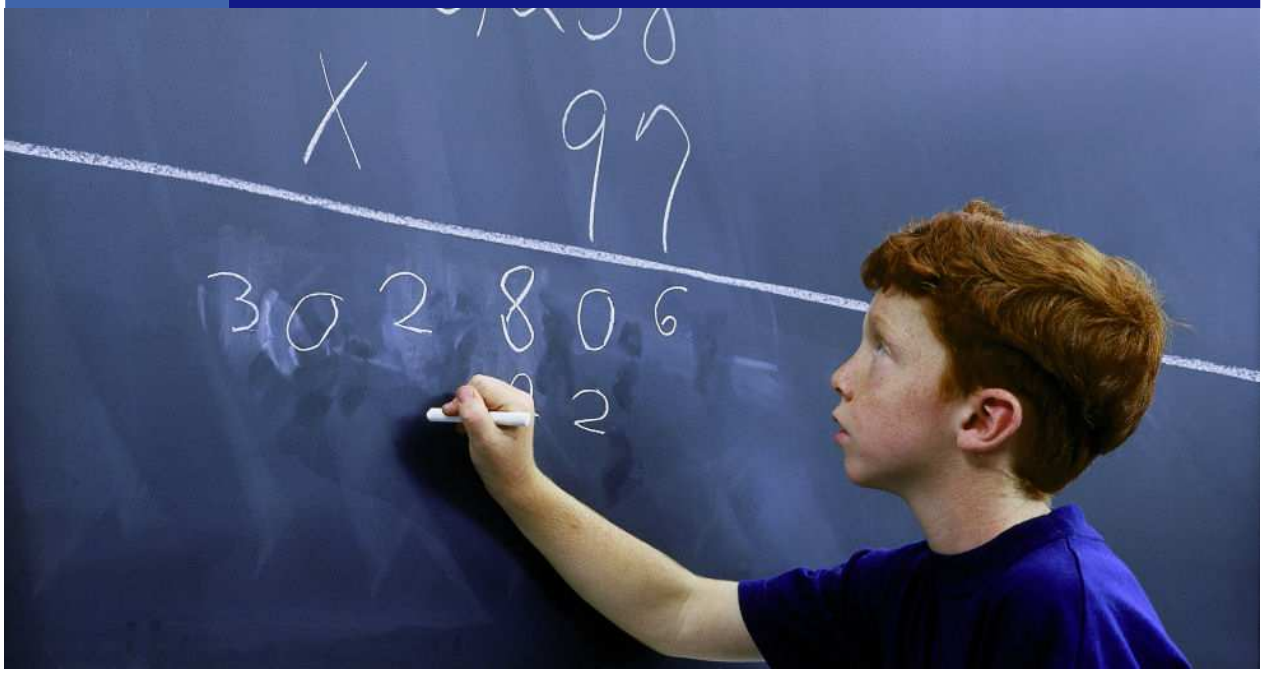
Demographischer Wandel, Fachkräftebedarf und Chancengleichheit

Sonderuntersuchung im Rahmen der ESF-/EFRE-Begleitforschung in Niedersachsen, Förderperiode 2007-2013



Im Auftrag des Niedersächsischen Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr

Hannover, 04. Juli 2012

steria mummert consulting | prognos | NIW | genderbüro

Demographischer Wandel, Fachkräftebedarf und Chancengleichheit

Sonderuntersuchung im Rahmen der ESF-/EFRE-Begleitforschung in Niedersachsen, Förderperiode 2007-2013

Im Auftrag des Niedersächsischen Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr

Hannover, 04. Juli 2012

Diese Veröffentlichung wurde mit Mitteln des Landes Niedersachsen, des Europäischen Sozialfonds und des Europäischen Fonds für Regionale Entwicklung erstellt.

Evaluationsteam

Steria Mummert Consulting AG
Nebojsa Djordjevic
Matthias Nagel
Ronald de Jonge
Magarethe Padysz
Claudia Mahrholz
Dr. Andreas Peter
Malte Kähler

Prognos AG
Holger Bornemann
Ralph Rautenberg
Anja Breuer

Niedersächsisches Institut für Wirtschaftsforschung
Prof. Dr. Hans-Ulrich Jung
Dr. Alexander Cordes
Nina Titkemeier

genderbüro
Dr. Regina Frey
Talke Flörcken

Generalunternehmer

Steria Mummert Consulting AG
Hans-Henny-Jahnn-Weg 29
22085 Hamburg

© Steria Mummert Consulting

1 Management Summary 7

2 Einführung 12

3 Sozioökonomische Analyse - Fachkräfteversorgung in Niedersachsen 14

3.1 Grundzüge der Bevölkerungsentwicklung in Niedersachsen 14

3.2 Bildungsbeteiligung Jugendlicher 18

3.2.1 Schulbildung 18

3.2.2 Hochschulen 27

3.3 Beschäftigung in Niedersachsen 33

3.3.1 Regionale Beschäftigungsentwicklung in Niedersachsen 2000 bis 2010 33

3.3.2 Grundzüge der Beschäftigungsentwicklung in ausgewählten Berufsfeldern 33

3.3.3 Regionale Bedeutung, Dynamik und Ersatzbedarfe in ausgewählten Berufsfeldern 37

3.3.4 Erwerbstätigkeit und Ersatzbedarfe nach Hauptfachrichtungen 38

3.4 Erwerbsbeteiligung arbeitsmarktpolitischer Zielgruppen 42

3.4.1 Zum Zusammenhang zwischen Bildungsniveau und Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern 42

3.4.2 Weiterbildungsbeteiligung 45

3.4.3 Migrantinnen und Migranten 47

3.4.4 Ältere Erwerbspersonen 53

3.5 Fazit zur sozioökonomischen Analyse - Fachkräfteversorgung in Niedersachsen 55

4 Trends und Handlungsfelder in der Fachkräfteversorgung 57

4.1 Strukturelle Weiterentwicklungen des Arbeitsmarkts 57

4.1.1 Determinanten der strukturellen Weiterentwicklungen 57

4.1.2 Überblick über vorliegende Projektionen 58

4.2 Die Bedeutung der Handlungsfelder für ausgewählte Zielgruppen 59

4.2.1 Ausbildung Jugendlicher 59

4.2.2 Erwerbsbeteiligung und Qualifizierung älterer Arbeitskräfte 62

4.2.3 Erwerbsbeteiligung und Qualifizierung von Erwerbspersonen mit Migrationshintergrund 63

4.3 Querschnittsthema Demographischer Wandel, Fachkräfte und Chancengleichheit von Frauen und Männern 65

4.3.1 Dimension Geburtenrückgang 65

4.3.2 Dimension Fachkräftebedarf 66

4.4 Handlungsfelder der Wirtschaftsförderungs- und Strukturpolitik zur Sicherung der Fachkräfteversorgung 70

4.5 Fazit zu Trends und Handlungsfeldern in der Fachkräfteversorgung 72

5 Konzeptionelle Verknüpfung der Themen Demographischer Wandel und Fachkräftebedarf zur EU-Strukturfondsförderung in Niedersachsen 75

5.1 Querschnittsziel Demographischer Wandel im ESF 75

5.2 Querschnittsthema „Chancengleichheit von Frauen und Männern“ 79

5.2.1 Auswertungsergebnisse ESF 82

© Steria Mummert Consulting

5.2.2 Auswertungsergebnisse EFRE 91
5.3 Qualifizierungsoffensive 97
5.4 Ausbildungspakt 101
5.5 Fazit zur konzeptionellen Verknüpfung der Themen Demographischer Wandel und Fachkräftebedarf zur EU-Strukturfondsförderung in Niedersachsen 103
6 Ergebnisse der niedersächsischen EU-Strukturfonds-förderung bezüglich der skizzierten Handlungsfelder innerhalb der identifizierten Zielgruppen 109
6.1 Zielgruppe Jugendliche 109
6.1.1 Programmbeteiligung der Zielgruppe der Jugendlichen 109
6.1.2 Die spezifischen Jugendprogramme vor dem Hintergrund des Demographischen Wandels 111
6.1.3 Fazit zur Zielgruppe Jugendliche 162
6.2 Zielgruppe Ältere 163
6.2.1 Programmbeteiligung der Zielgruppe der älteren Personen 164
6.2.2 Die Alterung des Erwerbspersonenpotentials als demographische Herausforderung 166
6.2.3 Die Gestaltung des Demographischen Wandels im Betrieb 167
6.2.4 Die Partizipation Älterer an betrieblicher Weiterbildung 172
6.2.5 Die Wiedereingliederung arbeitsloser Älterer 173
6.2.6 Fazit zur Zielgruppe Ältere 176
6.3 Zielgruppe Frauen 177
6.3.1 Programmbeteiligung der Zielgruppe Frauen 177
6.3.2 Strategische Ausrichtung und Umsetzung 181
6.3.3 Fazit zur Zielgruppe Frauen 213
6.4 Zielgruppe Migrantinnen und Migranten 213
6.4.1 Programmbeteiligung der Zielgruppe der Migrantinnen und Migranten 214
6.4.2 Herausforderungen der Integration 217
6.4.3 Stärkung gesellschaftlicher Integrationskräfte durch den ESF 219
6.4.4 Die Förderung gegenseitigen Verstehens im ESF 221
6.4.5 Qualifizierung von Migrantinnen und Migranten durch den ESF 222
6.4.6 Fazit zur Zielgruppe Migrantinnen und Migranten 223
6.5 Weitere Ansatzpunkte zur Bewältigung von den Herausforderungen des demographischen Wandels und Fachkräftebedarfs 224
6.5.1 Exkurs I: Ansatzpunkte zur Bewältigung von Demographischem Wandel und Fachkräftebedarf im Rahmen der ESF-Förderung außerhalb der speziellen Zielgruppen 224
6.5.2 Exkurs II: Ansatzpunkte zur Bewältigung von Demographischem Wandel und Fachkräftebedarf im Bereich der EFRE-Infrastrukturförderung 227
7 Schlussfolgerungen 233
Anhang 1 – Literaturverzeichnis 239
Anhang 2 – Methodik 245

© Steria Mummert Consulting

1 Management Summary

Bis zum Jahr 2030 wird das Erwerbstätigenpotential in Niedersachsen erheblich schrumpfen. Die Zahl der 15- bis unter 25-Jährigen, also die Altersgruppe, die sich im Ausbildungs-, Studien- und Berufseinstiegsalter befindet, wird voraussichtlich um rund 30 Prozent zurückgehen. Gleichzeitig wird sich Niedersachsen einer verstärkten Verrentungswelle gegenüber sehen, da die geburtenstarken Jahrgänge ein Alter zwischen 60 und 70 Jahren erreicht haben werden und somit unmittelbar vor dem Austritt aus dem Erwerbsleben stehen bzw. diesen dann sogar schon vollzogen haben. Der optimalen Ausschöpfung des zukünftig zur Verfügung stehenden Erwerbspersonenpotentials kommt aus diesem Grund jetzt und in Zukunft eine hohe Bedeutung zu.

Der Wandel in der Arbeitsgesellschaft führt zu tiefgreifenden Veränderungen. Aufgrund des Wandels der Arbeitsgesellschaft hin zum hochqualifizierten Dienstleistungsgewerbe und zum MINT-Bereich (MINT = Mathematik - Informatik - Naturwissenschaften - Technik) ist ein steigender Bedarf an hochqualifizierten Arbeitskräften zu beobachten. Gleiches gilt für Berufe im sozialen Bereich und in der Pflege. Das lässt aus Sicht des Evaluatorenteams folgende Schlüsse zu:

- Es ist von hoher Bedeutung, dass ein möglichst großer Teil der Jugendlichen mit dem Schulabschluss eine Studienberechtigung erwirbt.

- Aufgrund der steigenden Anforderungen in vielen Ausbildungsberufen sind allerdings auch auf dem Ausbildungsstellenmarkt die Jugendlichen mit studienberechtigenden Abschlüssen stark gefragt.

In den letzten Jahren hat die Zahl der Ausbildungsstellen im Zuge der günstigen wirtschaftlichen Entwicklung zwar wieder zugenommen. Gleichzeitig tragen abnehmende Jahrgangsstärken bei den Schulabgängerinnen und Schulabgänger zu einer Entlastung des Ausbildungsstellenmarkts bei.

Dennoch ist nicht davon auszugehen, dass dieser demographische Effekt allein ausreichen wird, um alle Jugendlichen in eine Ausbildung zu bringen. Auch wird es nicht möglich sein, jedem Jugendlichen in ein hochspezialisiertes Ausbildungsverhältnis zu bringen. Vielmehr wird auch beim fortschreitenden Wandel unserer Arbeitsgesellschaft ein gewisser Bedarf an einfacheren Tätigkeiten bestehen bleiben, die adäquat besetzt werden müssen.

Jugendliche ohne Hauptschulabschluss haben auch bei einer entspannten Ausbildungsmarktsituation (aus Sicht der Bewerberinnen und Bewerber) kaum Chancen auf einen erfolgreichen Übergang in eine Berufsausbildung. Daher ist nicht davon auszugehen, dass sich die (effektiven) Angebote des „Übergangssystems“ allein durch die quantitative Entlastung des Ausbildungsstellenmarktes erübrigen.

Für die Betriebe wird sich demnach der Wettbewerb um die gut qualifizierten Ausbildungsstellenbewerberinnen und Ausbildungsstellenbewerber deutlich verschärfen.

Die Erwerbsbeteiligung nimmt mit dem Alter deutlich ab. In Niedersachsen lebten 2008 rund 1,5 Mio. Personen im Alter von 50 bis unter 65 Jahren. Davon gingen 970.000 einer Erwerbstätigkeit nach. Dies entspricht einem Anteil von 64,1 Prozent (Bundesdurchschnitt in dieser Altersgruppe: 64,4 Prozent). Verglichen mit dem Anteil der Erwerbstätigen zwischen 30 bis unter 50 Jahren (82,8 Prozent) nimmt die Erwerbsbeteiligung mit dem Alter also deutlich ab.

Dies ist weniger auf eine höhere Arbeitslosigkeit der über 50-Jährigen (4,3 Prozent gegenüber 5,5 Prozent bei den 30- bis unter 50-Jährigen) zurückzuführen, als auf einen vollständigen Rückzug vom Arbeitsmarkt: 31,6 Prozent der Bevölkerung in dieser Altersgruppe zählen zu den Nichterwerbspersonen, während dies nur auf 11,7 Prozent der Jüngeren zutrifft.

Insofern wird es von großer Bedeutung sein, ältere Menschen mit den Qualifikationen auszustatten, die es ihnen ermöglichen, auch in der späteren Phase des Erwerbslebens einer Beschäftigung am Arbeitsmarkt nachzugehen. Das lebenslange Lernen wird gerade in diesem Zusammenhang eine immer stärkere Bedeutung erlangen.

Migrantinnen und Migranten sind vergleichsweise stark in der Gruppe der Hauptschüler vertreten (35 Prozent gegenüber 16 Prozent). Der Anteil erwerbstätiger Migrantinnen und Migranten fällt in Niedersachsen mit 65,0 Prozent im Vergleich zum Bundesdurchschnitt (66,2 Prozent) leicht geringer

© Steria Mummert Consulting

aus. Dies gilt insbesondere für die höherqualifizierten, zukunftsträchtigen Berufsgruppen, wie zum Beispiel Ingenieur- und Naturwissenschaften.

Darüber hinaus ist in Niedersachsen der Anteil der Migrantengruppen an den Nichterwerbspersonen jeweils tendenziell höher (24,9 Prozent im Vergleich zu 23,4 Prozent). Die Arbeitslosenquote bei Migrantinnen und Migranten liegt in Niedersachsen mit 17,3 Prozent (Mai 2011) mehr als doppelt so hoch wie bei den Erwerbspersonen insgesamt (6,8 Prozent im Mai 2011). Gleichzeitig erleben Migrantinnen und Migranten eine besonders geringere Beschäftigungsstabilität.

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass der demographischen Lücke in der Erwerbsbeteiligung und dem absehbaren Fachkräftemangel noch besser entgegen gewirkt werden könnte, wenn es gelänge, das vorhandene Potential zu nutzen

Handlungsfelder und Erkenntnisse für die niedersächsische EU-Strukturfondsförderung

Die Zielgruppe der Arbeitslosen bildet eine wichtige Personengruppe innerhalb der ESF-Förderung. Das Programm „Arbeit durch Qualifizierung“ (AdQ) stellt hierbei den Schwerpunkt dar. Gleichwohl existieren innerhalb der Zielgruppe der Arbeitslosen Personengruppen, für die besondere Bedarfe und Potentiale erkennbar sind (wie zum Beispiel Frauen, Jugendliche, etc.), die auch außerhalb der Arbeitslosigkeit wirken.

Der ESF stellt von seiner Ausrichtung her stark auf die Förderung einzelner Teilnehmerinnen und Teilnehmer ab. Es liegt somit eine Fokussierung auf die besonders relevanten Zielgruppen vor, die auch im Rahmen der Sonderuntersuchung herausgearbeitet worden sind. Diese Fokussierung bietet eine Chance, Fördermittel zur Bewältigung des Demographischen Wandels, des Fachkräftebedarfs und der Chancengleichheit effektiv zu nutzen und somit den vorhandenen Herausforderungen entgegenzutreten.

Ein zusätzliches Mobilisierungspotenzial zur Bewältigung der Herausforderungen des demographischen Wandels und des Fachkräftebedarfs hat das Evaluatorenteam bei den folgenden Zielgruppen identifiziert:

- Jugendliche,
- Ältere,
- Frauen sowie
- Migrantinnen und Migranten.

Für diese Zielgruppen wurden im Rahmen der Sonderuntersuchung spezifische Handlungsfelder identifiziert und aus den Erkenntnissen der aktuellen EU-Strukturfondförderung in Niedersachsen jeweils zielgruppenspezifische Schlussfolgerungen abgeleitet.

Zielgruppe Jugendliche

Handlungsfelder zur besseren Ausnutzung des Erwerbstätigenpotentials

- Verbesserung Übergang Schule/Beruf

Hierunter wird der allgemeine Unterstützungsbedarf im Übergangssystem verstanden. Jeder junge Mensch soll einen Schulabschluss erreichen, der seinen Potentialen entspricht und in eine adäquate Ausbildung bzw. in ein Studium einmünden; „Keiner wird zurückgelassen“.

- Verbesserung des Niveaus des höchsten erreichten Bildungsabschlusses

Dies umfasst auf der einen Seite Bestrebungen, möglichst viele junge Menschen zu einem Schulabschluss zu führen, der zur Studienberechtigung führt und auf der anderen Seite Überlegungen zur Verbesserung des Zugangs zu den Hochschulen.

Schlussfolgerungen

- Jugendwerkstätten und Pro-Aktiv-Center leisten einen wichtigen Beitrag, um arbeitsmarktferne Jugendliche, die über die üblichen Qualifizierungs- und Eingliederungsmaßnahmen noch nicht erreicht werden können, an den Arbeitsmarkt heranzuführen.
- Darüber hinaus leisten die EU-Strukturfonds in Niedersachsen auch entscheidende Beiträge zur Ausbildungsförderung (sowohl auf Ebene der Teilnehmerinnen und Teilnehmer als auch auf Ebene der KMU), zur Hochschulförderung und zur Berufsorientierung mit Schwerpunkt MINT-Berufe.

04. Juli 2012
© Steria Mummert Consulting

Zielgruppe Ältere

Handlungsfelder zur Verlängerung Erwerbsbeteiligung von Älteren

In den vergangenen Jahren ist zwar die Erwerbsquote in den oberen Altersklassen kontinuierlich gestiegen, jedoch ist sie noch immer als nicht befriedigend einzustufen. Das formale Qualifikationsniveau der älteren Beschäftigten ist nicht wesentlich niedriger als bei den jüngeren bzw. den Beschäftigten im mittleren Alter. Dennoch können veränderte Anforderungen an die Tätigkeitsfelder bzw. das Hinzukommen neuer Arbeitsbereiche dazu führen, dass die einst erworbenen Qualifikationen nicht mehr in dem Maße ausreichen, wie zu Beginn des Erwerbslebens. Neben den Kompetenzen der älteren Mitarbeiter/innen ist ebenso auf gesundheitliche Einschränkungen einzugehen, denn diese bedrohen immer auch die vorhandene Arbeitsfähigkeit.

Insofern ergeben sich folgende, erfolgversprechende Ansätze:

- Kompetenzorientierte Personalentwicklung: Unternehmen sollten zu Orten werden, in denen sich Qualifizierung für den Einzelnen lohnt und jede Person Wertschätzung für ihre Expertise erhält. Die Förderung der Qualifizierung von Älteren sollte deshalb recht breit ansetzen und die Unternehmenskultur sowie die Personalentwicklungsstrategien des jeweiligen Unternehmens miteinbeziehen.

- Gesundheitsförderung: Gesundheitliche Einschränkungen bedrohen immer auch die Arbeitsfähigkeit. Daher zählen Gesundheitsförderung, Prävention und geeignet ausgestattete Arbeitsplätze zu den wichtigsten Maßnahmen zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit.

- Arbeitsmotivation: Maßnahmen beruflicher Weiterbildung für ältere Beschäftigte können erst dann wirksam werden, wenn sie mit einer lern- und entwicklungsförderlichen Gestaltung von Arbeit und Personaleinsatz einhergehen. Dazu gehört insbesondere, dass ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in innovativen Beschäftigungsbereichen tätig sind, die ihre Kompetenzen immer wieder neu herausfordern, so dass deren Motivation erhalten bleibt.

Schussfolgerungen

Ältere sind weit überdurchschnittlich von Arbeitslosigkeit betroffen und es fällt ihnen meist besonders schwer, in den Arbeitsmarkt zurückzukehren.

- Der niedersächsische ESF versucht insbesondere im Rahmen des Programms „Arbeit durch Qualifizierung (AdQ)“, den Betroffenen bei ihrem Wiedereinstieg zu helfen. Ältere sind trotz ihrer besonderen Problemlage in diesem Programm unterrepräsentiert.

- Gleiches gilt für die wichtige betriebliche Weiterbildungsbeteiligung: Auch den Qualifizierungsangeboten die im Rahmen des niedersächsischen EU-Strukturfondsförderung durchgeführt werden gelingt es bislang nicht ausreichend hier entscheidende Gegenakzente zu setzen.

Dies hängt nach Ansicht des Evaluatorenteams vor allem mit der Konkurrenz zu den inhaltlich und finanziell sehr umfangreich aufgestellten Programmen auf Bundesebene (WeGebAU der Bundesagentur für Arbeit und Perspektive 50plus – Beschäftigungspakete für Ältere in den Regionen des BMAS) zusammen. Aber vor dem Hintergrund der in dieser Sonderuntersuchung geschilderten demographischen Herausforderungen könnte, durch verstärkte Verzahnungen innerhalb der Förderlandschaft, möglicherweise ein sehr erfolgreicher, zielgruppenspezifischer Ansatz und somit ein deutlicher niedersächsischer Akzent bei der Förderung gesetzt werden. Sehr gut eignen sich aus Sicht des Evaluatorenteams hierbei Maßnahmen, die auf Ebene der Unternehmen ansetzen und für Ältere den Weg zur (Weiter-)Beschäftigung eröffnen.

Zielgruppe Frauen

Handlungsfelder zur Erhöhung Erwerbsbeteiligung von Frauen

- Vorhaben für eine geschlechtergerechte und chancengleiche Unternehmenskultur

Hierzu zählen die Erhöhung des Anteils von existenzsichernden Beschäftigungen und der Abbau des Gender Pay Gaps. Aber auch die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und somit die Erhöhung der Erwerbsarbeitsquote und des Arbeitsvolumens von Frauen leisten hierzu wichtige Beiträge. Beispiele sind alternative Arbeitszeitmo-

© Steria Mummert Consulting

delle und eine Intensivierung von personenbezogenen und haushaltsnahen Dienstleistungen zur Entlastung und Betreuungsangebote.

- Vorhaben zum Abbau der horizontalen und vertikalen Segregation

Der geschlechtsgebundenen Segregation in den zukunftsträchtigen MINT-Berufen und personenbezogenen Dienstleistungen sowie dem unterproportionalen Frauenanteil in Führungspositionen könnte mit Förderungen einer Geschlechterdiversifizierung von Berufen oder Mentoringprogrammen begegnet werden.

Schlussfolgerungen

Ein besonders hohes Potenzial, um den Herausforderungen des Fachkräftebedarfs und des Demographischen Wandels mit Hilfe der Mobilisierung der Zielgruppe der Frauen zu begegnen, haben insbesondere Maßnahmen,

- die auf ihre Erwerbstätigkeit, Beratung und das Qualifikationsniveau ausgerichtet sind und
- die auf Änderungen in der inneren Einstellung, bzw. Motivation beteiligter Akteure wie Unternehmen oder Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie auf die regionale Infrastruktur abzielen.

Diese sind sowohl in der Förderung der Koordinierungsstellen als auch in den Projekten der FIFA-Förderung ersichtlich.

Man kann demnach festhalten, dass die frauenspezifischen Programme des EFRE und ESF in Niedersachsen einen hohen Beitrag zu den benannten Herausforderungen leisten. Künftige Potenziale liegen dabei insbesondere in Maßnahmen zum Kulturwandel in Unternehmen hinsichtlich Arbeitszeitflexibilität und Work-Life-Balance sowie der Förderung der Betreuungsinfrastruktur.

Zielgruppe Migrantinnen und Migranten

Handlungsfelder zur Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Migranten

Die bessere Integration von Migrantinnen und Migranten bietet große Chancen für eine Abmilderung des Demographischen Wandels und des Fachkräftebedarfs. Dies wird insbesondere ermöglicht durch:

- den Erwerb ausreichender Sprachkompetenzen, insbesondere in Verbindung mit der Vermittlung beruflicher Qualifikationen und
- die Anerkennung von ausländischen Bildungsabschlüssen.

Auch die Bestrebungen innerhalb des Programms „Inklusion durch Enkulturation“ können an dieser Stelle einen wichtigen Beitrag leisten. Ziel des Konzepts der Inklusion durch Enkulturation ist es unter anderem, innerhalb einer multikulturellen Gesellschaft dazu beizutragen, dass ein Klärungsprozess angestoßen wird, welche Normen und Schlüsselqualifikationen innerhalb der Gesellschaft für schulischen bzw. beruflichen Erfolg und aktive Teilhabe an der Gesellschaft unerlässlich sind.

Schlussfolgerungen

- Es wurden die zentralen Ansatzpunkte für eine Verbesserung der beruflichen Integration von Migrantinnen und Migranten im Rahmen der ESF-Förderung in der Sonderuntersuchung aufgezeigt:
- gesellschaftliche Integrationskräfte stärken,
- gegenseitiges Verstehen fördern und Gleichberechtigung verwirklichen,
- qualifizieren und Sprachbarrieren beseitigen.

Die ESF Förderung in Niedersachsen verfügt somit über gute Ansätze, um auch als Integrationsinstrument zu wirken. Allerdings stellt sich die Frage, wie umfassend dieses Potential des ESF als Integrationsinstrument, in Niedersachsen tatsächlich genutzt wird.

Generell gilt für die Teilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund an den Förderprogrammen des niedersächsischen ESF: Migrantinnen und Migranten sind insgesamt unterrepräsentiert. Während der Bevölkerungsanteil von Migrantinnen und Migranten in Niedersachsen bei gut 17 Prozent liegt, ist ihr Anteil in den Programmen des ESF mit 9,3 Prozent deutlich niedriger.

© Steria Mummert Consulting

Gesamtbetrachtung

Das Gesamtergebnis der Sonderuntersuchung „Demographischer Wandel, Fachkräftebedarf und Chancengleichheit“ im Rahmen der ESF-/EFRE-Begleitforschung in Niedersachsen in der Förderperiode 2007-2013 stellt sich aus Sicht des Evaluatorenteams wie folgt dar:

Die niedersächsische ESF-Förderung leistet einen bedeutsamen Beitrag zu den Themen Demographischer Wandel, Fachkräftebedarf und Chancengleichheit.

Durch die Konzentration auf ausgewählte Zielgruppen und Fokussierung auf bestimmte Förderbereiche wird insgesamt eine hohe Wirkung erzielt. Flächendeckende Beratungsangebote (PACE, Koordinierungsstellen, etc.), wie auch die hochwertigen Qualifizierungsprojekte (AdQ, WOM, etc.) verdeutlichen die Strategie der EU-Strukturfondsförderung.

Das Thema Demographischer Wandel hat eine hohe Bedeutung in der niedersächsischen EU-Strukturfondsförderung.

Dem Thema Demographischer Wandel kommt insbesondere im Zusammenhang mit dem strategischen Ziel des ESF „Ausrichtung des Arbeitsmarkts auf neue Herausforderungen“ eine hohe Bedeutung zu. Dies wird auch in dem Bewertungsmodell zur Bewilligung von Projektanträgen berücksichtigt. Allerdings spielen Aspekte des Demographischen Wandels für die meisten Projekte noch eine Nebenrolle in den Konzepten.

Die Strategien Niedersachsens zur Bewältigung des Demographischen Wandels greifen.

Bereits jetzt werden gezielte Antworten auf die Problemfelder des Demographischen Wandels gegeben. Gleichzeitig zeigt sich auch, dass der Bedarf an qualitativ hochwertigen Projekten zur Bekämpfung des Fachkräftemangels auch für die Zukunft einen wichtigen Eckpfeiler in der niedersächsischen Beschäftigungspolitik darstellen sollte.

Niedersachsen verknüpft seine Strukturfondsförderung erfolgreich mit der Qualifizierungsoffensive und dem Ausbildungspakt.

Das Land Niedersachsen begreift seine Qualifizierungsoffensive als eine Antwort auf die demographischen Herausforderungen. Insbesondere der partnerschaftliche Ansatz erscheint erfolgsversprechend. Innerhalb des partnerschaftlichen Ansatzes zur Verbesserung der Ausbildungssituation leisten ESF-Projekte einen wichtigen Beitrag. ESF-Projekte, deren Hauptziel in der Unterstützung der beruflichen Erstausbildung liegt, sind dabei sowohl im Konvergenz- als auch im RWB-Gebiet insbesondere in den Prioritätsachsen B (Verbesserung des Humankapitals) und C (Verbesserung des Zugangs zu Beschäftigung sowie der sozialen Eingliederung von benachteiligten Personen) konzentriert.

Die durch die Landesregierung initiierten Qualifizierungsprogramme passen sich gut in die Aktivitäten der Partner zur Weiterbildung in Niedersachsen ein.

Im Zentrum stehen dabei die folgenden Programme des Europäischen Sozialfonds: Weiterbildungsoffensive für den Mittelstand (WOM), Individuelle Weiterbildung in Niedersachsen (IWiN), Förderung der Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt (FIFA), Arbeit durch Qualifizierung (AdQ) und die IdeenExpo.

In den Bereichen, in denen keine umfangreichen Bundesprogramme existieren liegt ein besonderes Betätigungsfeld für die Landespolitik.

Hierzu zählen insbesondere Förderprogramme zur Qualifizierung von Jugendlichen, wie zum Beispiel die Jugendwerkstätten und Pro-Aktiv-Center. Demgegenüber schwieriger gestaltet sich dieses z.B. bei der Förderung von Älteren, da hier bereits umfangreiche Programme auch auf Bundesebene einen wesentlichen inhaltlichen Teil einer möglichen Förderung abdecken. Hier kann durch die EU-Strukturfondsförderung in Niedersachsen nur noch ergänzend gefördert werden.

© Steria Mummert Consulting

2 Einführung

Der sogenannte Demographische Wandel rückt aktuell immer stärker in den Fokus einer öffentlichen Diskussion. Dabei geht es im Wesentlichen um eine Verschiebung der Altersstrukturen innerhalb der Gesellschaft hin zu einem zahlenmäßigen Übergewicht älterer gegenüber jüngeren Menschen. Dieser Demographische Wandel bringt vielfältige Herausforderungen für die unterschiedlichsten Gesellschaftsbereiche mit sich.

Um den Herausforderungen des Wandels zu begegnen und gleichzeitig die sich eröffnenden Chancen zu nutzen, hat die Niedersächsische Landesregierung ein Handlungskonzept entwickelt, dass alle betroffenen Politikbereiche von den Finanzen über Ehrenamt und Kommunen bis zur Umweltpolitik abdeckt.[1] Innerhalb dieser umfassenden Strategie wird den Förderinstrumenten des Europäischen Sozialfonds eine Schlüsselrolle zugewiesen. Entsprechend ihrer Schwerpunktenbereiche der Bildung und Qualifizierung soll die EU-Strukturfondsförderung insbesondere zur Linderung des Fachkräftebedarfs und zur Steigerung der Arbeitsmarktintegration verschiedener Bevölkerungsgruppen beitragen.

Engpässe in der Versorgung der Wirtschaft mit qualifizierten Fachkräften, sind eine besonders gravierende Folge des Demographischen Wandels.[2] Während in der Vergangenheit ein Fachkräftemangel nur in konjunkturell äußerst günstigen Phasen angemahnt oder beklagt wurde, hat bereits die jüngere Rezession gezeigt, wie wichtig es den Unternehmen ist, mittel- bis langfristig qualifiziertes Personal vorzuhalten anstatt kurzfristigen Unterauslastungen mit Freisetzungen zu begegnen. Die Arbeitsmarktpolitik hat hierzu einen erheblichen Beitrag leisten können. In Zukunft zeichnet sich in einer Vielzahl von Berufen und auch Regionen die Gefahr eines steigenden Fachkräftebedarfs ab.

Aufgrund der alternden und langfristig schrumpfenden Erwerbsbevölkerung gewinnt auch die Mobilisierung solcher Bevölkerungsgruppen an Bedeutung, die bislang durch eine unterdurchschnittliche Erwerbsbeteiligung gekennzeichnet sind. Aufgrund der spezifischen Konstellationen sind dazu vor allem die Ursachen zu analysieren, um an den besonderen Bedarfen auch mit politischen Maßnahmen und Angeboten ansetzen zu können. Hinsichtlich des zukünftigen Erwerbspersonenpotenzials ist zudem die Bildungsbeteiligung benachteiligter Jugendlicher zu steigern, denn gerade in diesem Bereich bleiben schon seit längerer Zeit potenzielle Fachkräfteressourcen ungenutzt – abgesehen von den sozialen Konsequenzen, die durch eine zu lang andauernde Arbeitsmarktferne zu tragen wären.

Vor diesem Hintergrund soll mit der vorliegenden Untersuchung der aktuelle und der potenzielle Beitrag beleuchtet werden, den die EU-Strukturfondsförderung in Niedersachsen zur Bewältigung des Demographischen Wandels und des Fachkräftebedarfs innerhalb der niedersächsischen Gesamtstrategie leisten kann. Dabei wird insbesondere auch untersucht, welche Rolle Aspekte der Chancengleichheit von Männern und Frauen, aber auch von Migrantinnen und Migranten bei der Mobilisierung von Bevölkerungsgruppen mit unterdurchschnittlicher Erwerbsbeteiligung spielen.

Der Aufbau der Untersuchung ist wie folgt gewählt:

- Zunächst wird im Rahmen einer sozioökonomischen Analyse die Fachkräfteversorgung mit einem Fokus auf angebotsseitige Strukturen, Entwicklungen und Potenziale untersucht. Dabei werden zunächst die globalen Entwicklungstrends sowie zielgruppenspezifischen Ausgangssituationen beschrieben. Es erfolgt eine empirische Analyse der Bevölkerungsstrukturen im Hinblick auf ihre Bildungs- und Erwerbsbeteiligung sowie der demographischen Entwicklung (Kapitel 3).

- Es werden Trends und Handlungsfelder in der Fachkräfteversorgung analysiert und herausgearbeitet. Dabei wird insbesondere die aktuelle Diskussion anhand von Literaturbeiträgen aufgegriffen. Einen besonderen Aspekt stellt die Untersuchung von Handlungsfeldern vor dem Hintergrund der Chancengleichheit dar (Kapitel 4).

[1] Niedersächsische Landesregierung (Hrsg.): Entwurf Handlungskonzept „Demographischer Wandel", Version vom 10.04.2012, unveröffentlicht.

[2] Vgl. Kolodziej, Daniela: Fachkräftemangel in Deutschland, Statistiken, Studien und Strategien, in: Deutscher Bundestag (Hrsg.): Infobrief, WD 6 – 3010-189/11, Berlin 2012.

© Steria Mummert Consulting

- Im Folgenden wird untersucht, inwieweit die Themenstellungen des Demographischen Wandels, des Fachkräftebedarfs und der Chancengleichheit in der aktuellen EU-Strukturfondsförderung in Niedersachsen bereits verankert sind (Kapitel 5).

- In den weiteren Abschnitten erfolgt schließlich jeweils eine zielgruppenspezifische Analyse über Beiträge, die die EU-Strukturfondsförderung in Niedersachsen derzeit für die Gruppen der Jugendlichen und jungen Menschen (Kapitel 6.1), der Älteren (Kapitel 6.2), der Frauen (Kapitel 6.3) sowie der Migrantinnen und Migranten (Kapitel 6.4) leistet, um bisher ungenutzte Potenziale im Zusammenhang mit Demographischem Wandel und Fachkräfteversorgung in diesen Zielgruppen besser auszuschöpfen.

© Steria Mummert Consulting

3 Sozioökonomische Analyse - Fachkräfteversorgung in Niedersachsen

Informationen über die sozioökonomische Ausgangssituation im Hinblick auf die Fachkräfteversorgung des Landes Niedersachsens bilden die fundamentale Grundlage für eine Bewertung des potentiellen Beitrags der EU-Strukturfondsförderung zur Bewältigung des Demographischen Wandels und des Fachkräftebedarfs innerhalb der niedersächsischen Gesamtstrategie. Die Ergebnisse der sozioökonomischen Analyse sind daher als fachlich fundierte Informationsbasis zu verstehen, auf der alle weiteren Vorgehensschritte der vorliegenden Sonderuntersuchung aufbauen.

Die ersten beiden Teile dieses Kapitels befassen sich mit den langfristig wirkenden Faktoren. In Kapitel 2.1 steht dabei zunächst die Bevölkerungsentwicklung in Niedersachsen im Vordergrund: Sie bestimmt zum einen die Größenordnung des zur Verfügung stehenden Erwerbspersonenpotenzials, zum anderen die Altersstruktur. Anschließend wird in Kapitel 2.2 die Bildungsbeteiligung der Jugendlichen beschrieben. Ein besonderes Augenmerk wird zudem auf die regionale Verteilung gerichtet.

Im dritten Abschnitt (Kapitel 2.3) wird die zurückliegende Beschäftigungsentwicklung in Niedersachsen auf mögliche Engpässe hin untersucht. Dies betrifft zum einen Regionen mit einer zuletzt hohen Beschäftigungsdynamik (Expansionsnachfrage), zum anderen aber auch diejenigen mit hohen Anteilen älterer Beschäftigter (Ersatznachfrage). Schließlich werden Kapitel 2.4 ausgewählte Personengruppen betrachtet, bei denen im Allgemeinen noch Potenziale in der Erwerbs- und Weiterbildungsbeteiligung gesehen werden, insbesondere Personen mit Migrationshintergrund, ältere sowie weibliche Bevölkerungsteile im erwerbsfähigen Alter.

Die vorliegenden Untersuchungen beziehen sich auf zurückliegende Jahre. Für aktuelle Entwicklungen am Arbeitsmarkt wird auf die Reihe „Analytikreport der Statistik“ der Bundesagentur für Arbeit verwiesen. Hier werden monatlich aktualisierte, kommentierte Berichte für die Bundes- und Länderebene erstellt (Bundesagentur für Arbeit, 2012). Hierbei sind von besonderem Interesse, auch im Hinblick auf die arbeitsmarktpolitischen Zielgruppen:

- Analyse der gemeldeten Arbeitsstellen (Engpassanalyse)
- Analyse des Arbeitsmarktes für Alleinerziehende
- Analyse des Arbeitsmarktes für Ältere
- Analyse des Arbeits- und Ausbildungsstellenmarktes für Jüngere

3.1 Grundzüge der Bevölkerungsentwicklung in Niedersachsen

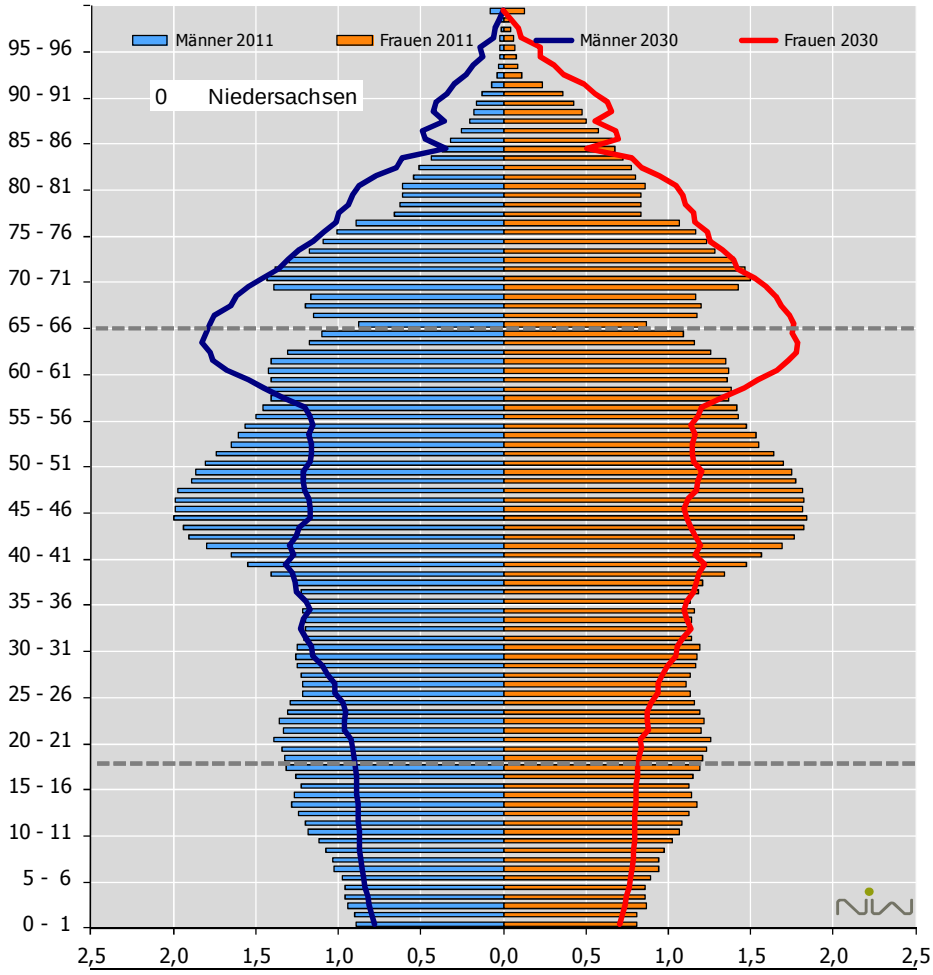
Der Altersaufbau der Bevölkerung ist durch besondere Ereignisse und Entwicklungen der Vergangenheit geprägt, die dazu geführt haben, dass durch die Veränderungen in den vergangenen Jahrzehnten heute die einzelnen Alterskohorten sehr unterschiedlich stark besetzt sind (Abbildung 1):

- Die Geburtenausfälle des Zweiten Weltkrieges und der ersten Nachkriegsjahre wirken sich aus in ausgesprochen geringen Zahlen der heute 60- bis 65-Jährigen.
- Die geburtenstarken Jahrgänge der 1960er Jahre, die heute im Alter zwischen 40 und 50 Jahren sind, stellen die am stärksten besetzten Alterskohorten.
- Unterrepräsentiert sind dagegen nach einem deutlichen Geburtenrückgang in den 1970er Jahren insbesondere die heute 25- bis unter 35-Jährigen.
- Die starke Besetzung der Geburtsjahrgänge der 1960er Jahre hatte vorübergehend noch einmal zu einem Anstieg der Kinderzahlen geführt (Sekundärwelle). Diese haben heute ein Alter zwischen 15 und 25 Jahren erreicht.
- In der jüngsten Vergangenheit nahmen die Besetzungszahlen der nachwachsenden Jahrgänge wieder kontinuierlich ab. Dies ist insbesondere auf die abnehmende Besetzung der Jahrgänge der potenziellen Elterngenerationen zurückzuführen.

04. Juli 2012
© Steria Mummert Consulting

Mit den aktuellen Bevölkerungsstrukturen sind die Rahmenbedingungen für die künftigen Entwicklungen bereits gesteckt. Es ist absehbar, dass aufgrund der schwachen Geburtenentwicklung der vergangenen Jahrzehnte die kommenden Elterngenerationen schwächer besetzt sein werden. Dies wirkt sich wiederum auf die künftigen Geburtenjahrgänge aus. Mit Blick auf den Arbeitsmarkt bedeutet die abnehmende Besetzung der nachwachsenden Jahrgänge eine stetige Schrumpfung des Erwerbspersonenpotenzials, da immer weniger Nachwuchs zur Verfügung steht. Bis zum Jahr 2030 wird die Zahl der 15- bis unter 25-Jährigen, also der Personen im Ausbildungs-, Studien und Berufseinstiegsalter, in Niedersachsen voraussichtlich um rund 30 Prozent zurückgehen.

Für die Zukunft ist neben einer rückläufigen Einwohnerzahl auch von einer Alterung der Bevölkerung durch eine Verschiebung der Altersstruktur auszugehen. Personen, die in den stark besetzten Jahrgängen der 1960er Jahre geboren wurden, stellen heute – im Alter von etwa 40 bis 50 Jahren – einen großen Anteil des Arbeitskräftepotenzials. Ihr Vorrücken in höhere Altersgruppen bedeutet in den kommenden Jahren zunächst eine deutliche Alterung des Erwerbspersonenpotenzials. 2030 werden die geburtenstarken Jahrgänge ein Alter von zwischen 60 und 70 Jahren erreicht haben und damit unmittelbar vor dem Austritt aus dem Erwerbsleben stehen bzw. diesen sogar schon vollzogen haben (Abbildung 1). Mit dem Erreichen der Ruhestandsgrenze dieser Kohorte wird es zu einer verstärkten Verrentungswelle kommen, die zusätzlich zu den schwächer besetzten nachwachsenden Jahrgängen die Zahl der verfügbaren Arbeitskräfte deutlich reduzieren wird.

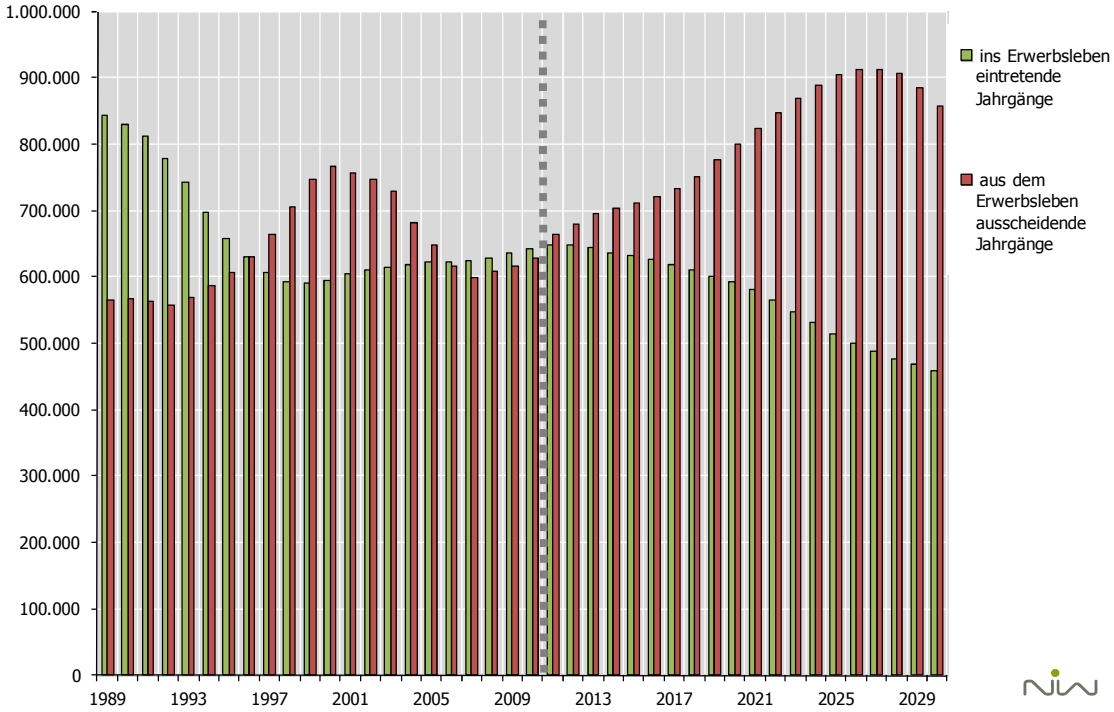


Quelle: NBank Bevölkerungsprognose des NIW, Variante IIB

Abbildung 1: Alters- und Geschlechtsaufbau der Bevölkerung in Niedersachsen 2011 und 2030

© Steria Mummert Consulting

Ende der 1990er bis Anfang der 2000er Jahre überstieg die Zahl der an der Schwelle zum Ruhestandsalter stehenden Personen (58 bis unter 65 Jahre) die Besetzung der ins Erwerbsalter eintretenden Jahrgänge (18 bis unter 25 Jahre) bereits für eine kurze Zeit deutlich. Danach ging die Zahl der Personen im Vorruhestandsalter zunächst wieder zurück – v.a. aufgrund der Jahrgänge, die von den Geburtenausfällen des Zweiten Weltkriegs betroffen waren –, während gleichzeitig die Besetzung der nachrückenden Jahrgänge noch leicht anstieg. Seit 2007 ist die Zahl der 58- bis unter 65-Jährigen jedoch wieder deutlich angestiegen. Nach 2012 ist gleichzeitig damit zu rechnen, dass die Bevölkerungszahlen in den nachrückenden Jahrgängen zunächst leicht, später aber zunehmend rückläufig sein werden. Somit scheiden künftig mehr Menschen aus dem Erwerbsleben aus, als durch junge Menschen mit Eintritt ins Berufsleben ersetzt werden können: 2011 wird die Zahl der jungen Menschen am Eintritt in das Erwerbsleben um rund 15.000 Personen niedriger sein als die Zahl derjenigen an der Schwelle zum Renteneintritt. 2015 wird die Differenz bereits bei rund 80.000 Personen pro Jahr liegen, 2020 voraussichtlich sogar bei etwa 200.000. Das höchste Defizit von mehr als 400.000 Personen im Jahr wird um das Jahr 2028 herum erwartet. Danach wird sich die Lücke – auf einem niedrigen Niveau von potenziellen Erwerbspersonen – wieder zu schließen beginnen, da auch die ausscheidenden Kohorten zunehmend schwächer besetzt sein werden, wenn die geburtenstarken Jahrgänge der 1960er Jahre weitgehend ins Ruhestandsalter übergewechselt sind (Abbildung 2). Insgesamt muss damit gerechnet werden, dass die Bevölkerung im Alter von 18 bis unter 65 Jahren im Verlauf der kommenden 20 Jahren in Niedersachsen voraussichtlich von knapp 4,9 Mio. Personen um eine Größenordnung von 800.000 Personen (oder fast 20 Prozent) auf etwa 4,1 Mio. Personen zurückgehen wird.



Quelle: NBank Bevölkerungsprognose des NIW, Variante IIB

Abbildung 2: Entwicklung der ins Erwerbsleben eintretenden und austretenden Jahrgänge in Niedersachsen 1989-2030

© Steria Mummert Consulting

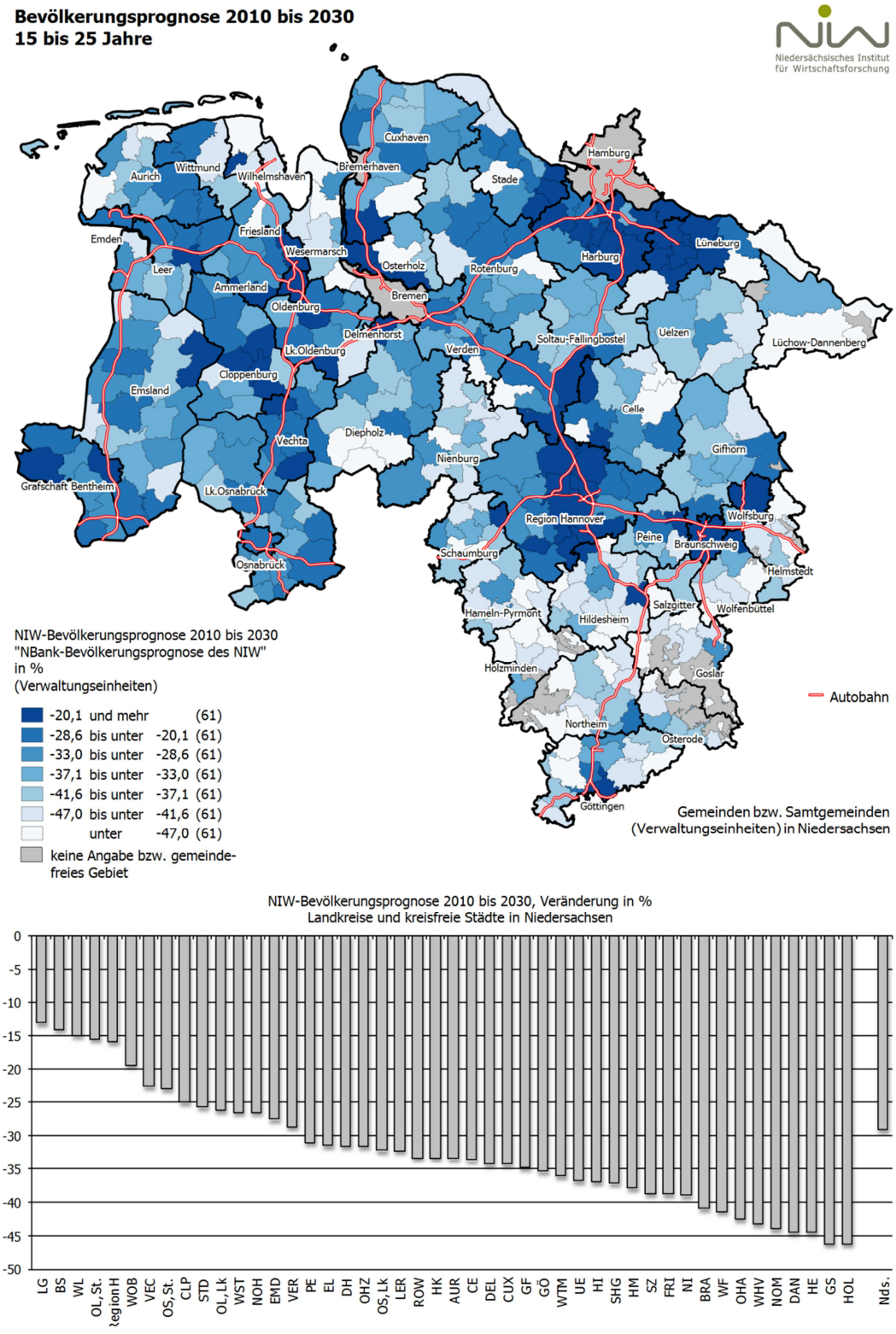


Abbildung 3: Voraussichtliche Bevölkerungsentwicklung der Kinder und Jugendlichen (15 bis 25 Jahre) bis 2030

© Steria Mummert Consulting

Landesweit ist in der Zeit von 2010 bis 2030 flächendeckend mit deutlichen Rückgängen bei der Zahl der Jugendlichen und jungen Erwachsenen zu rechnen. Allerdings werden nicht alle Regionen in Niedersachsen gleich stark betroffen sein (Abbildung 3). Von besonders starken Verlusten dürften

- das südliche Niedersachsen, v.a. die Landkreise Holzminden, Goslar, Northeim und Osterode am Harz und
- die unmittelbar an die neuen Bundesländer grenzenden Landkreise Helmstedt und Lüchow-Dannenberg im Osten und Nordosten Niedersachsens, mit Rückgängen um rund 45 Prozent,
- sowie Teile des Weserberglands, der Wesermarsch und weitere ländlich gelegene Gemeinden, z. B. im südlichen Landkreis Diepholz und im Nordöstlichen Landkreis Celle, betroffen sein.

Moderatere Rückgänge bis zu etwa 20 Prozent werden dagegen v.a.

- im Umland der großen Zentren Hamburg, Bremen und Hannover,
- in Teilen des westlichen Niedersachsen,
- sowie in den kreisfreien Städten Braunschweig, Wolfsburg und Oldenburg erwartet.

Vor diesem Hintergrund muss es gelten, das knapper werdende Nachwuchspotenzial möglichst umfassend auszuschöpfen und aus den schwächer besetzten Jahrgängen einen höheren Anteil der Männer und insbesondere Frauen für eine Erwerbstätigkeit zu mobilisieren. Gleichzeitigkeit muss aber auch mit einer hochwertigen Schul-, Berufs- und/oder Studienausbildung darauf hingewirkt werden, dass die nachwachsende Generation den steigenden Anforderungen im Zuge des ablaufenden qualifikatorischen Strukturwandels gerecht werden kann.

3.2 Bildungsbeteiligung Jugendlicher

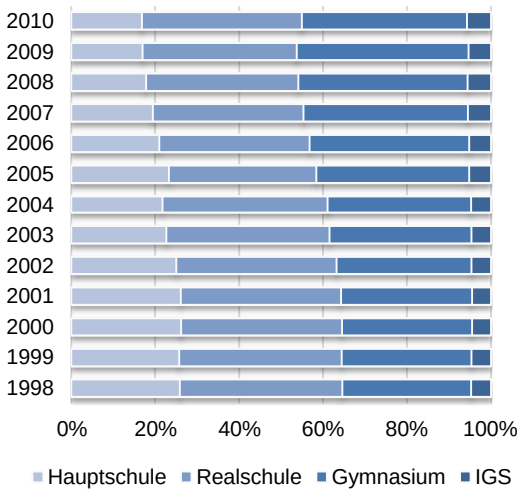
3.2.1 Schulbildung

Beim Übergang auf die weiterführenden Schulen (hier dargestellt an der Verteilung der Schüler/innen der siebten Klassenstufe) zeichnet sich seit dem Ende der 1990er Jahre ein Trend zur Höherqualifizierung ab, d. h. zum verstärkten Besuch von Schularten, die den Erwerb eines studienberechtigenden Abschlusses ermöglichen (Abbildung 4).

- Der Anteil der Schüler/innen, die ein Gymnasium oder den entsprechenden Zweig einer kooperativen Gesamtschule besuchen, ist in Niedersachsen seit 1998 von 31 Prozent auf 39 Prozent angestiegen. Deutliche Anteilssteigerungen waren dabei vor allem im Zeitraum von 2002 bis 2008 zu verzeichnen. Zuletzt, d. h. zwischen 2009 und 2010, stagniert die Entwicklung dagegen wieder.
- Die Integrierten Gesamtschulen (IGS) konnten ihren Anteil von landesweit rund 4,5 Prozent zum Ende der 1990er Jahre leicht steigern und umfassen seit 2007 jeweils rund 5,5 Prozent des siebten Schuljahrgangs.
- Die Realschulen, die in den 1990er Jahren die dominierende Schulform in Niedersachsen waren, haben Mitte des letzten Jahrzehnts Anteile verloren (von 39 Prozent im Jahr 1998 bis auf 35 Prozent 2005) und lagen damit erstmals hinter den Gymnasien. In den letzten Jahren war wieder ein leichter Bedeutungsgewinn zu verzeichnen, so dass die Realschulen zum aktuellsten verfügbaren Zeitpunkt 2010 mit 38 Prozent der Schüler/innen in der siebten Klassenstufe wieder mit den Gymnasien gleichauf liegen.
- Demgegenüber ist der Anteil der Kinder, die nach dem Besuch der Grundschule an die Hauptschulen bzw. Hauptschulzweige wechseln, seit Anfang der 2000er Jahre kontinuierlich und sehr deutlich zurückgegangen (2001 bis 2010 von 26 Prozent auf 17 Prozent). Eine Rolle gespielt haben dürften dabei u. a. die ungünstigen Perspektiven auf dem Ausbildungsstellenmarkt für Jugendliche, die keinen oder nur einen Hauptschulabschluss erreicht haben (s. u.).

© Steria Mummert Consulting

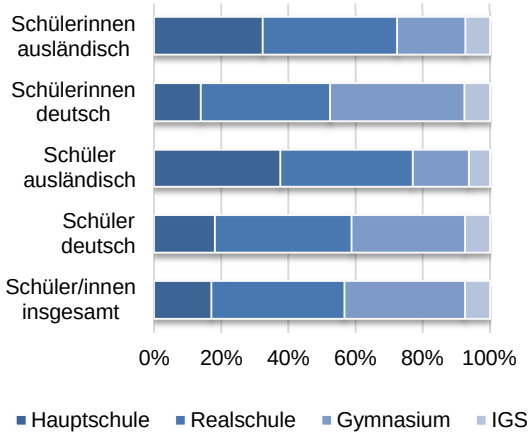
Deutliche Unterschiede beim Besuch der weiterführenden Schularten der Sekundarstufe I gibt es hinsichtlich der Nationalität und des Geschlechts. Jugendliche ohne deutsche Staatsangehörigkeit besuchen in der Sekundarstufe I deutlich seltener Schularten, die zu einem studienberechtigenden Abschluss führen können, insbesondere die Gymnasien (18,5 Prozent der ausländischen und 37 Prozent der deutschen Schüler/innen). Vergleichsweise stark vertreten sind sie dagegen an den Hauptschulen (35 Prozent gegenüber 16 Prozent). Sowohl unter den deutschen als auch unter den ausländischen Schüler/innen ist der Anteil der Gymnasien unter den weiblichen Jugendlichen höher als unter den männlichen: Insgesamt besuchen 39 Prozent der Schülerinnen, aber nur 33 Prozent der Schüler in der Sekundarstufe I ein Gymnasium (Abbildung 6). Die geschlechtsspezifischen Unterschiede sind jedoch weit weniger stark ausgeprägt als diejenigen nach Ausländerstatus[3]. Dies gilt auch für den Besuch der Förderschulen mit Schwerpunkt Lernen, die wie die Hauptschulen auffällig oft von Schülern bzw. Schülerinnen ohne deutsche Staatsangehörigkeit besucht werden.



Quelle: Statistik der allgemeinbildenden Schulen, LSKN; Berechnungen des NIW, ohne Förderschulen

Abbildung 4: Schüler(innen) der Klassenstufe 7 nach Schularten in Niedersachsen 1998 – 2010, in %

[3] Dabei ist allerdings zu beachten, dass es auch deutliche Unterschiede zwischen den einzelnen Herkunftsländern gibt.



Quelle: Statistik der allgemeinbildenden Schulen, LSKN; Berechnungen des NIW, ohne Förderschulen

Abbildung 5: Schüler(innen) der Sekundarstufe I nach Schularten in Niedersachsen 2010, in %

Die langfristigen Veränderungen in der Schulbesuchswahl wirken sich auf die Zahl der Abgänger/innen aus und damit auch auf das Nachwuchspotenzial auf dem Ausbildungsstellenmarkt und an den Universitäten. Nach einem kontinuierlichen Anstieg seit Mitte der 1990er Jahre wurde im Jahr 2004 mit rund 93.000 Schulabgänger/innen der aktuelle Höchststand erreicht. Seitdem ist die Zahl der Abgänger/innen wieder rückläufig gewesen. Insgesamt verließen im Jahr 2010 in Niedersachsen rund 87.000 Schüler/innen die allgemeinbildenden Schulen. Bei den einzelnen Abschlussarten gab es dabei durchaus unterschiedliche Entwicklungen (Abbildung 6):

- Die Zahl der Absolvent/innen mit studienberechtigenden Abschlüssen (mit Hochschulreife oder mit Fachhochschulreife), die bis Mitte der 2000er Jahre nur wenig gewachsen war, ist in den Jahren 2004 bis 2010 von 18.600 auf 24.600 Personen um ein Drittel gestiegen.

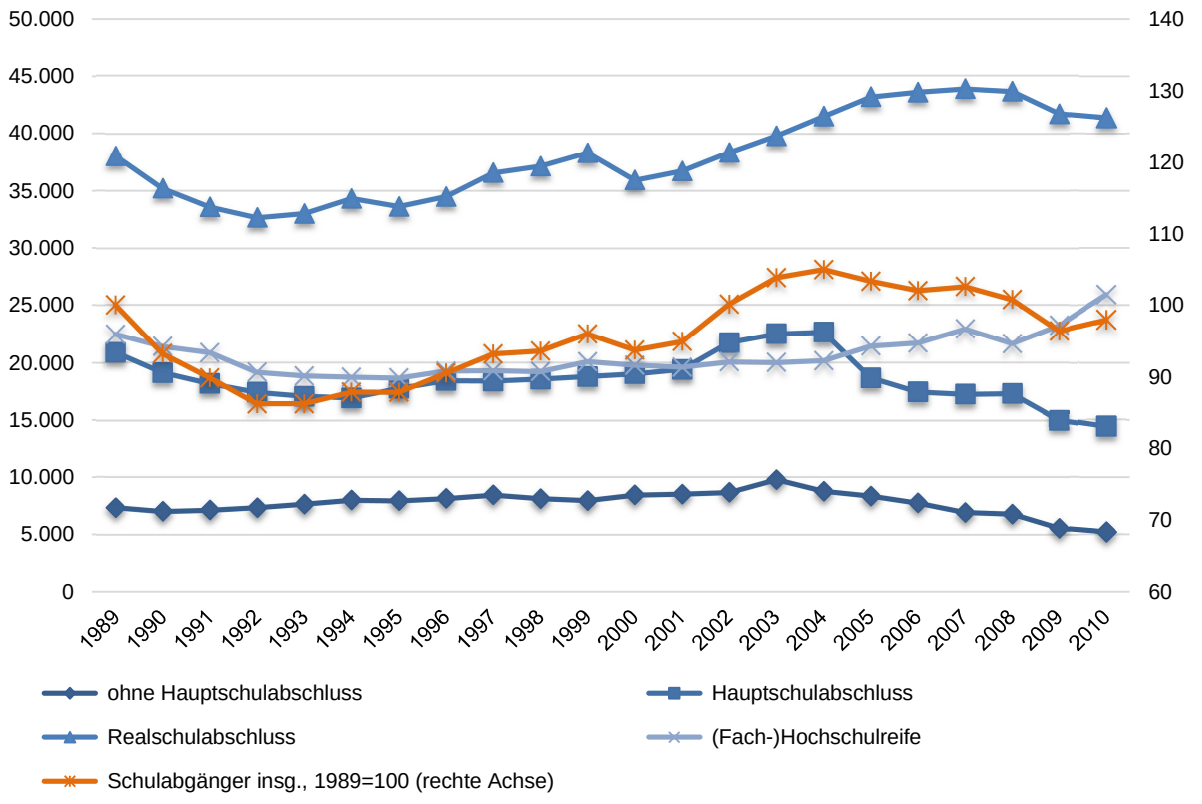
- In den 1990er und frühen 2000er Jahren war die Zahl der Absolvent/innen mit Realschulabschluss stark bis auf 43.000 Absolvent/innen im Jahr 2005 gestiegen. In der zweiten Hälfte des Jahrzehnts stagnierte die Entwicklung dann zunächst und ist 2009 und 2010 erstmals seit zehn Jahren wieder rückläufig gewesen bis auf zuletzt 41.000 Absolvent/innen.

© Steria Mummert Consulting

- Die Zahl der Abgänger/innen mit Hauptschulabschluss ist, ausgehend von einem hohen Stand in den Jahren 2002 bis 2004 (rund 22.000 Absolvent/innen pro Jahr), in den Folgejahren sehr deutlich zurückgegangen auf nur noch 14.500 Personen (- 36 Prozent). Dieser kräftige Rückgang machte sich auf dem Ausbildungsstellenmarkt bemerkbar und führte dazu, dass sich Branchen und Betriebe insbesondere aus dem Handwerk, die ihre Auszubildenden überwiegend aus dem Pool der Hauptschulabsolvent/innen rekrutieren, einer stark abnehmenden Bewerberzahl gegenübersehen.

- Auch die Zahl der Schulabgänger/innen, die keinen oder nur einen Förderschulabschluss erreicht haben, ist in den vergangenen Jahren deutlich von landesweit rund 8.800 im Jahr 2004 auf nur noch 5.200 Abgänger/innen im Jahr 2010 (- 40 Prozent) zurückgegangen.

Für den Rückgang der Abgänger/innen mit und ohne mindestens einem Hauptschulabschluss spielt neben dem veränderten Schulwahlverhalten außerdem die kurze Schulbesuchsdauer eine Rolle: Hier stellen die zunehmend schwächer besetzten Geburtenjahrgänge zuerst die Abgänger/innen, so dass sich die demographischen Veränderungen bereits einige Jahre früher abzeichnen als beispielsweise bei den Absolvent/innen mit studienberechtigenden Abschlüssen.



Quelle: Statistik der allgemeinbildenden Schulen, LSKN; Berechnungen des NIW

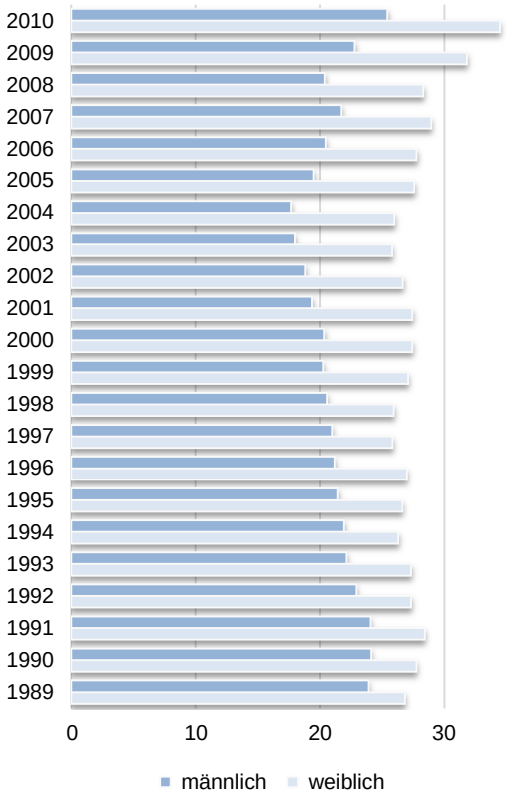
Abbildung 6: Abgänger/innen von den allgemeinbildenden Schulen in Niedersachsen 2000 bis 2010 nach Abschlussart

Der Anteil der studienberechtigenden Abschlüsse ist unter den Abgängerinnen mit rund 35 Prozent deutlich höher als unter den männlichen Abgängern (25 Prozent). Bereits seit Ende der 1980er Jahre haben sich die Unterschiede zwischen den Geschlechtern verschärft (Abbildung 8). Während der

© Steria Mummert Consulting

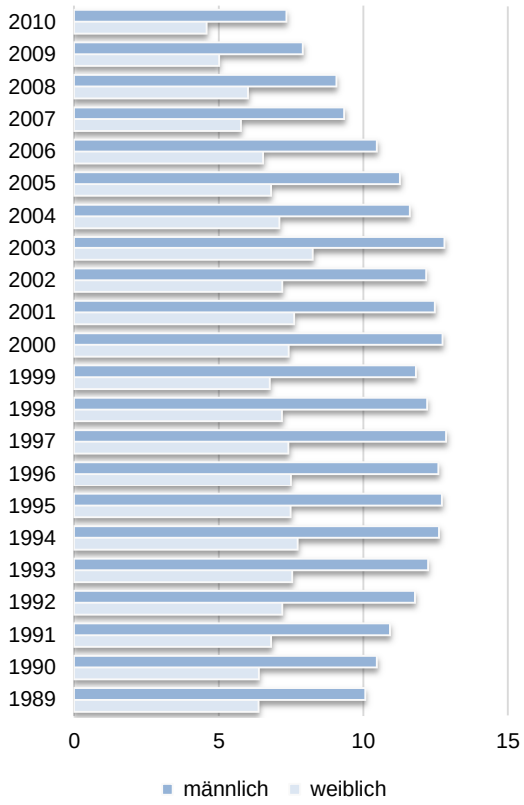
Anteil der studienberechtigenden Abschlüsse bei den Abgängerinnen in den 1990er Jahren und bis zur Mitte des letzten Jahrzehnts weitgehend konstant blieb, war er unter den männlichen Jugendlichen rückläufig bis zum Tiefststand von 18 Prozent

im Jahr 2004. Seitdem sind die Anteile sowohl unter den männlichen als auch unter den weiblichen Abgängerinnen kräftig angestiegen, allerdings ohne die bestehenden Unterschiede zu verringern. Bei den Absolvent/innen ohne Hauptschulabschluss hat sich die Schere dagegen etwas geschlossen. Zwar ist unter den männlichen Schulabgängern der Anteil ohne Hauptschulabschluss nach wie vor höher als unter den jungen Frauen (7,3 Prozent gegenüber 4,6 Prozent), jedoch fand in den letzten Jahren – bei insgesamt sinkenden Anteilen – eine leichte Annährung statt (Abbildung 8).



Quelle: Statistik der allgemeinbildenden Schulen, LSKN; Berechnungen des NIW

Abbildung 7: Abgänger von den allgemeinbildenden Schulen mit (Fach-)Hochschulabschluss in Niedersachsen, in %



Quelle: Statistik der allgemeinbildenden Schulen, LSKN; Berechnungen des NIW

Abbildung 8: Abgänger von den allgemeinbildenden Schulen ohne Hauptschulabschluss in Niedersachsen, in %

In den einzelnen Regionen Niedersachsens gibt es z. T. deutliche Unterschiede, welche Abschlüsse von den Schulabgänger/innen erworben werden. Eine wichtige Rolle spielen dabei die Angebotsstrukturen vor Ort, die nicht nur das Schulwahlverhalten beeinflussen können, sondern sich auch statistisch auswirken. So haben insbesondere die Gymnasien und Gesamtschulen z. T. größere Einzugsbereiche, die insbesondere im Umfeld größerer (kreisfreier) Städte auch Kreisgrenzen überschreiten können. In solchen Fällen fällt die Zahl der studienberechtigenden Abschlüsse an dem zentralen Schulort überproportional hoch aus, da die Abschlüsse nicht dem Wohnort der Schüler/innen, sondern dem Schulort zugerechnet werden. Auch in Bezug auf die übrigen Abschlussarten sind die Hochschulzugangsberechtigungen somit überrepräsentiert. Um solche Effekte zu reduzieren, erfolgt

© Steria Mummert Consulting

die regionale Betrachtung der Abschlussstrukturen auf der Ebene der Verdichteten, Städtischen und Ländlichen Räume, d. h. einige kleinere bzw. eng verflochtene Landkreise und kreisfreie Städte werden zusammengefasst (z. B. umfasst der Städtische Raum (SR) Oldenburg die Stadt Oldenburg, den Landkreis Oldenburg und den Landkreis Ammerland).

Jugendliche ohne Hauptschulabschluss haben auch bei einer entspannten Ausbildungsmarktsituation (aus Sicht der Bewerber/innen) kaum Chancen auf einen erfolgreichen Übergang in eine Berufsausbildung. Zur besseren Ausschöpfung der Qualifikationspotenziale stellen sie damit eine wichtige Zielgruppe für entsprechende Förderprogramme zur Unterstützung dieses Übergangs dar (vgl. Kapitel 6.1.2). In Niedersachsen verließen im Jahr 2010 rund 5,5 Prozent der Schulabgänger/innen (mehr als 4.700 Jugendliche) die allgemeinbildenden Schulen, ohne mindestens einen Hauptschulabschluss erreicht zu haben. Dabei zeigt sich, dass Jugendliche in den urbanen Räumen insgesamt etwas seltener keinen Hauptschulabschluss erwerben als in den Ländlichen Räumen. Allerdings ist die Spannweite zwischen den verschiedenen Ländlichen Räumen (LR) sehr groß: sie reicht von rund 9 Prozent aller Abgänger/innen ohne Schulabschluss im LR Emden bis hin zu nur 3,4 Prozent im LR Mittelweser (Abbildung 9).

- Die weitaus höchsten Anteile von Schulabgänger/innen ohne Hauptschulabschluss weisen landesweit die LR Emden (9,1 Prozent) und Soltau-Fallingbostel (8,1 Prozent) auf.

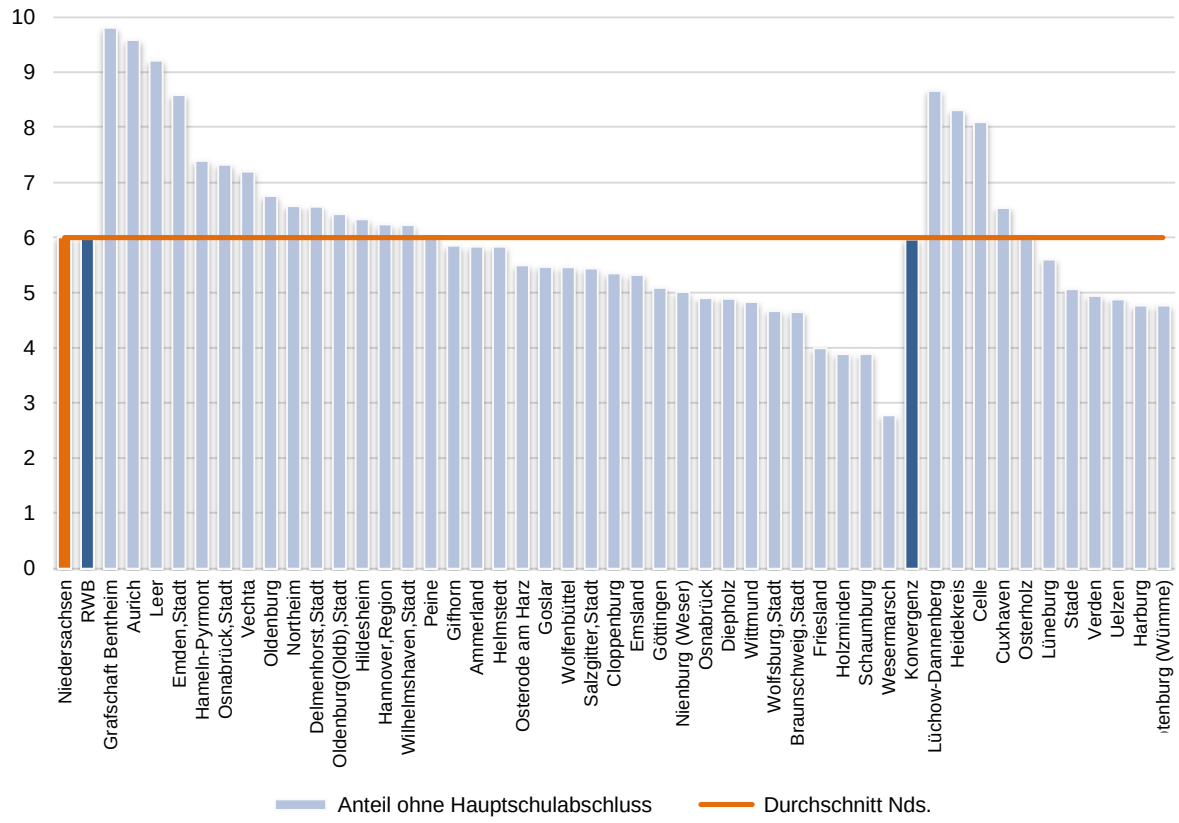
- Deutlich über dem Landesdurchschnitt liegt der Wert auch in den LR Emsland-Bentheim, Leine-Weserbergland und Celle.

- Mittlere Anteile zwischen 5 Prozent und 6 Prozent ohne Hauptschulabschluss kennzeichnen die Städtischen Räume (SR) Oldenburg, Hildesheim, Osnabrück, den VR Braunschweig und das niedersächsische Umland von Bremen sowie die LR Nordostniedersachsen, Oldenburger Münsterland und Harz.

- Es folgen das niedersächsische Umland Hamburgs, der SR Göttingen und der VR Hannover sowie die LR Oberweser und Wilhelmshaven.

- Am niedrigsten sind die Anteile der Schulabgänger/innen ohne Hauptschulabschluss in den LR Elbe-Weser (4,3 Prozent), Unterweser (4,0 Prozent) und insbesondere im LR Mittelweser (3,4 Prozent).

© Steria Mummert Consulting



Quelle: Statistiken der allgemeinbildenden und der berufsbildenden Schulen, LSKN; Berechnungen des NIW

Abbildung 9: Anteil der Abgänger/innen von den allgemeinbildenden Schulen ohne Hauptschulabschluss 2010 in den niedersächsischen Regionen (ohne Hauptschulabschluss: mit Förderschulabschluss oder ohne Abschluss)

Im Zuge eines steigenden Bedarfs an hochqualifizierten Arbeitskräften, d. h. Hochschulabsolvent/innen, ist es von hoher Bedeutung, dass ein möglichst großer Teil der Jugendlichen mit dem Schulabschluss eine Studienberechtigung erwirbt. Angesichts der steigenden Anforderungen in vielen Ausbildungsberufen sind allerdings auch auf dem Ausbildungsstellenmarkt die Jugendlichen mit studienberechtigenden Abschlüssen stark gefragt. Gleichzeitig wird von den Jugendlichen zunehmend die Möglichkeit genutzt, auch an den berufsbildenden Schulen (Berufliche Gymnasien, Fachoberschulen) studienberechtigende Abschlüsse zu erwerben, z. B. im Anschluss an den Besuch der Realschule. Die Fachhochschulreife bildet einen Anteil von durchschnittlich rund 60 Prozent an den Studienberechtigungen durch die berufsbildenden Schulen; an den allgemeinbildenden Schulen ist diese Abschlussart dagegen nur von marginaler Bedeutung.

Der Anteil der Schulabgänger/innen, die einen studienberechtigenden Abschluss (Hochschulreife oder Fachhochschulreife) erwerben, ist in den urbanen Räumen insgesamt höher als in den Ländlichen Räumen. In einigen Ländlichen Räumen, insbesondere im westlichen Niedersachsen, wird darunter mittlerweile jeder zweite studienberechtigende Abschluss an einer berufsbildenden Schule erworben (Abbildung 10). Niedersachsenweit waren es im Jahr 2010 rund 41 Prozent, in den LR Emden, Celle, Oldenburger Münsterland und Harz jeweils rund 50 Prozent. Der Spitzenwert wurde im LR Emsland-Bentheim mit 52 Prozent erreicht.

Bezieht man die erworbenen studienberechtigenden Abschlüsse auf einen durchschnittlichen Jahrgang im relevanten Alter (hier: von 19 bis 21 Jahren), wird

© Steria Mummert Consulting

deutlich, dass landesweit rund 47 Prozent der Jugendlichen einen studienberechtigenden Schulabschluss erwerben[4]. Davon entfallen 28 Prozent auf die allgemeinbildenden und 19 Prozent auf die berufsbildenden Schulen. Regional gibt es wiederum deutliche Unterschiede (Abbildung 10). Unter Einbeziehung der berufsbildenden Schulen wird der Rückstand der ländlichen Räume gegenüber den urbanen Räumen aber deutlich verkürzt (urbane Räume 49 Prozent, ländliche Räume 45 Prozent).

- Der Anteil der Jugendlichen, die zu einem studienberechtigenden Abschluss geführt werden, ist am höchsten im SR Hildesheim (durchschnittlich 61 Prozent eines Altersjahrgangs) und im LR Leine-Weserbergland (58 Prozent).

- Es folgen der LR Harz, der Verdichtete Raum (VR) Hannover, der SR Göttingen, und der LR Emsland-Bentheim.

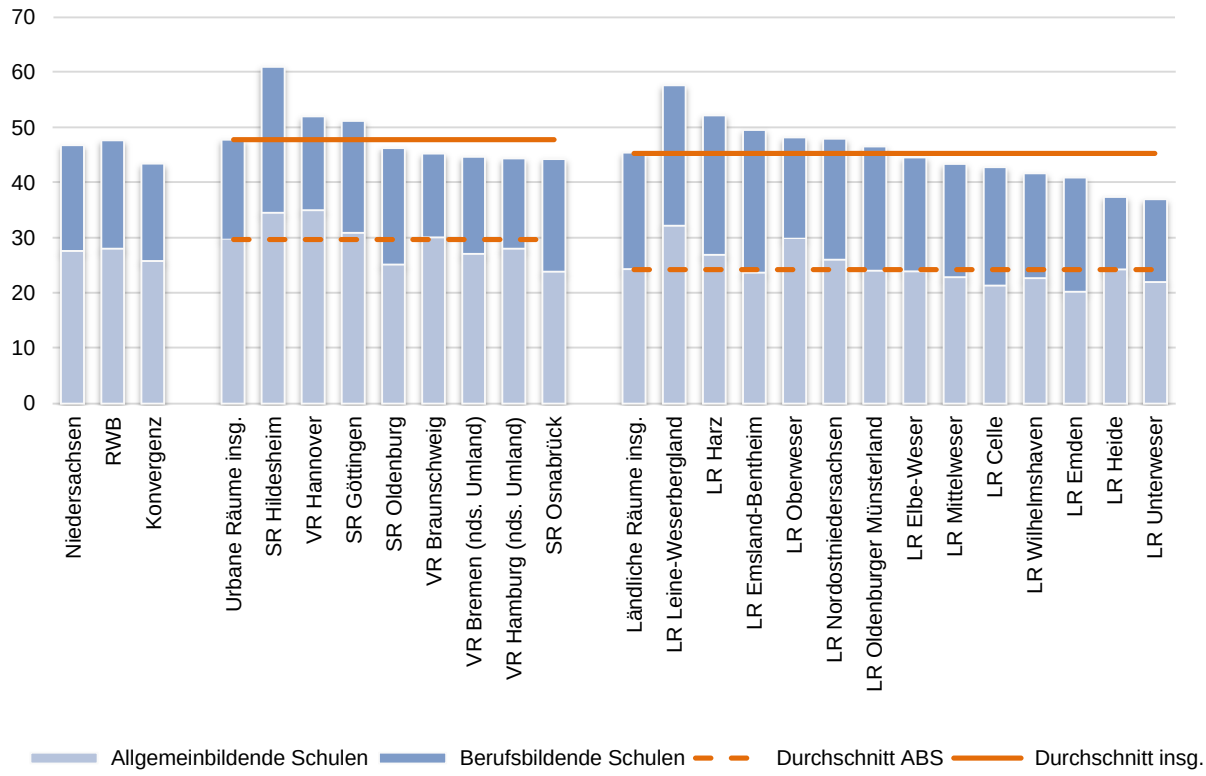
- Die LR Oberweser, Nordostniedersachsen, Oldenburger Münsterland und Elbe-Weser, die SR Oldenburg und Osnabrück, der VR Braunschweig sowie das niedersächsische Umland von Bremen und Hamburg stellen das Mittelfeld beim Erwerb von Studienberechtigungen.

- Dahinter schließen sich die LR Mittelweser, Celle, Wilhelmshaven und Emden an.

- Am niedrigsten ist der Anteil der Jugendlichen, der einen studienberechtigenden Abschluss erwirbt, in den LR Soltau-Fallingbostel und Unterweser mit jeweils rund 37 Prozent.

[4] Im Zuge der hohen Mobilität der Studieninteressierten verlieren die Ländlichen Räume, auch diejenigen mit einer eigenen Hochschule, weitere Studienberechtigte an die Ballungszentren. Dementsprechend wird der regionale Anteil potenzieller Studierender tendenziell über- bzw. unterschätzt.

© Steria Mummert Consulting



Studienberechtigende Abschlüsse: Allgemeine Hochschulreife, Fachgebundene Hochschulreife, Fachhochschulreife; Bezugsgröße: ein durchschnittlicher Jahrgang der Bevölkerung im Alter zwischen 19 und unter 22 Jahren

Quelle: Statistiken der allgemeinbildenden und der berufsbildenden Schulen, Bevölkerungsfortschreibung, LSKN; Berechnungen des NIW

Abbildung 10: Abgänger/innen von den allgemeinbildenden und berufsbildenden Schulen mit erworbener Hochschulzugangsberechtigung in den niedersächsischen Regionen Übergang in die Berufsausbildung

In der Bundesrepublik Deutschland ist die sogenannte Duale Ausbildung in Betrieben mit parallelem Unterricht in der Teilzeit-Berufsschule der dominierende Ausbildungsweg zu beruflichen Qualifikationen unterhalb der Hochschulebene. Eine weitere Möglichkeit zum Erwerb eines beruflichen Abschlusses ist an den vollqualifizierenden Berufsfachschulen gegeben. Deren Angebot umfasst überwiegend Berufe im Sozialwesen und Assistenzberufe, die jeweils nur in diesem sogenannten Schulberufssystem erlernt werden können[5]. Ähnliche Angebote gibt es für die Gesundheitsberufe an den Schulen des Gesundheitswesens, die aufgrund der abweichenden statistischen Erfassung hier aber nicht berücksichtigt werden können.

Jedoch gelingt bei weitem nicht allen Jugendlichen der unmittelbare Übergang von der allgemeinbildenden Schule in eine vollqualifizierende Berufsausbildung. Schulabgänger/innen, die noch keinen

[5] Daneben werden an einigen Standorten auch Ausbildungsberufe des Dualen Systems (meist im Bereich Körperpflege oder Handwerk) in schulischer Form angeboten, die aber innerhalb des Schulberufssystems nur ein relativ kleines Segment sind. Diese Bildungsgänge richten sich an benachteiligte Jugendliche, für die das erfolgreiche Absolvieren einer betrieblichen Ausbildung aufgrund unterschiedlicher Hemmnisse keine realistische Perspektive darstellt.

© Steria Mummert Consulting

oder nur einen schwachen Abschluss erreicht bzw. noch keinen Ausbildungsplatz gefunden haben, besuchen z. T. zunächst einen der sehr unterschiedlichen Bildungsgänge des sogenannten Übergangssystems (vgl. dazu 4.1.2). Dazu zählen unter anderem die berufsbildenden Vollzeitschulen, die keinen berufsqualifizierenden Abschluss vermitteln (Berufsvorbereitungsjahr, Berufseinstiegsklasse, einjährige Berufsfachschule), aber auch die berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen der Bundesagentur für Arbeit[6]. Durch das Niedersächsische Schulgesetz ist die Schulpflicht auf 12 Jahre festgelegt, so dass die Abgänger/innen aus der Sekundarstufe I auch nach Verlassen der allgemeinbildenden Schulen noch schulpflichtig sind. Daher sind die berufsbildenden Vollzeitschulen die erste Anlaufstelle für die Jugendlichen, die keinen Ausbildungsplatz erhalten haben, und stellen gewissermaßen den Kernbereich des Übergangssystems dar. Wird keine berufliche Ausbildung angetreten, ist die Aufnahme eines Vollzeitbildungsganges an einer berufsbildenden oder allgemeinbildenden Schule verpflichtend. Nach dem Absolvieren einer Berufsfachschule, des Berufsgrundbildungsjahres oder des Berufsvorbereitungsjahres gilt die verbleibende Schulpflicht als erfüllt.

Weiterhin sind auch die Fachoberschulen und Berufliche Gymnasien eine Anschlussoption für die Abgänger/innen der allgemeinbildenden Schulen, die allerdings einen Realschulabschluss bzw. erweiterten Realschulabschluss voraussetzt. Diese Schularten ermöglichen den Erwerb studienberechtigender Schulabschlüsse, aber dienen den Jugendlichen teilweise auch – ähnlich wie das Übergangssystem – der Überbrückung bzw. der Verbesserung der Aussichten auf einen Ausbildungsplatz, insbesondere bei sehr stark nachgefragten Ausbildungsberufen.

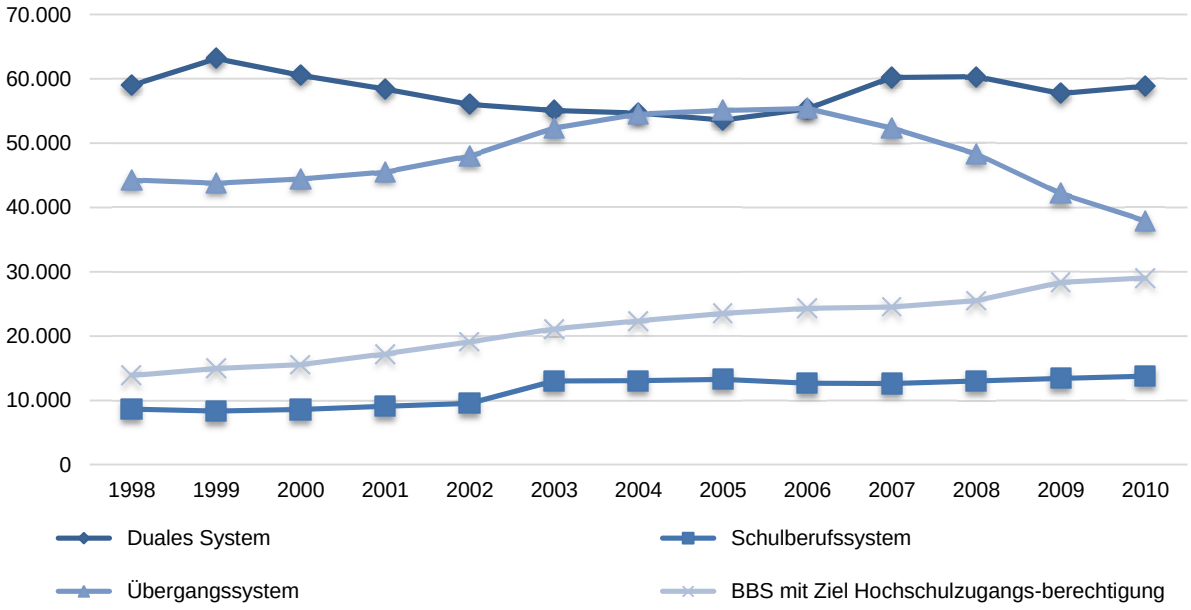
Die Ausbildungsneigung der Betriebe und damit auch die Zahl der Schüler/innen in den Teilzeit-Berufsschulen hängt zudem von der wirtschaftlichen Lage ab. In der ersten Hälfte der 2000er Jahre war ein deutlicher Rückgang der Neuzugänge an den Teilzeit-Berufsschulen zu verzeichnen, bis zum Tiefstand 2005. Mit der konjunkturellen Erholung folgte anschließend bis 2007 ein Wiederanstieg. Nach einer Stagnation im Jahre 2008 und krisenbedingten Rückgängen 2009 stieg die Zahl der neuen Schüler/innen im Jahr 2010 erneut wieder leicht an. Im Schulberufssystem konnten zwar einmalig im Jahr 2003 deutliche Zuwächse verzeichnet werden, aber langfristig ist die Zahl der neuen Schüler/innen weitgehend stabil (Abbildung 11).

Die Zahl der Neuzugänge im Übergangssystem ist, gegenläufig zum Dualen System, in der ersten Hälfte der 1990er Jahre stark angewachsen. Im Jahr 2005 begannen landesweit sogar mehr neue Schüler/innen einen Bildungsgang im Übergangssystem als an den Teilzeit-Berufsschulen. In den Folgejahren ist, bis zum aktuellsten Stand 2010, ein starker Rückgang der Neuzugänge im Übergangssystem zu beobachten. Dabei kumulieren sich zwei Entwicklungen – zum einen die angebotsseitige Erholung am Ausbildungsstellenmarkt und zum anderen die rückläufigen Jahrgangsstärken bei den Schulabgänger/innen. Besonders stark zurückgegangen ist die Zahl der Jugendlichen, die die allgemeinbildenden Schulen verlassen, ohne zumindest einen Hauptschulabschluss erreicht zu haben.

Einen besonders starken Zuwachs konnten die Schularten mit Ziel Hochschulzugangsberechtigung (Fachoberschulen, Berufliche Gymnasien) verbuchen: Die Zahl der Neuzugänge hat sich in den letzten zehn Jahren verdoppelt. Hier schlägt sich vor allem der allgemeine Trend zum Erwerb höherer, insbesondere studienberechtigender Schulabschlüsse nieder. Vor allem bei den Fachoberschulen dürfte außerdem die zunehmende Inanspruchnahme zur Überbrückung bzw. Chancenverbesserung durch Realschulabsolvent/innen eine wichtige Rolle spielen.

[6] Letztere können an dieser Stelle nicht berücksichtigt werden.

© Steria Mummert Consulting



Duales System: Teilzeit-Berufsschule und kooperatives Berufsgrundbildungsjahr (bis 2008)

Schulberufssytem: Berufsfachschulen, die zu einem berufsqualifizierenden Abschluss führen

Übergangssystem: Berufsvorbereitungsjahr, Berufseinstiegsklasse (seit 2006 als Schulversuch, ab 2009 als Regelangebot), schulisches Berufsgrundbildungsjahr (bis 2008) sowie Berufsfachschulen, die nicht zu einem beruflichen Abschluss führen

Berufsbildende Schulen mit Ziel Hochschulzugangsberechtigung: Fachoberschulen, Berufliche Gymnasien (ehem. Fachgymnasien), Berufsoberschulen

hier nicht abgebildet: Fachschulen (Fortbildung)

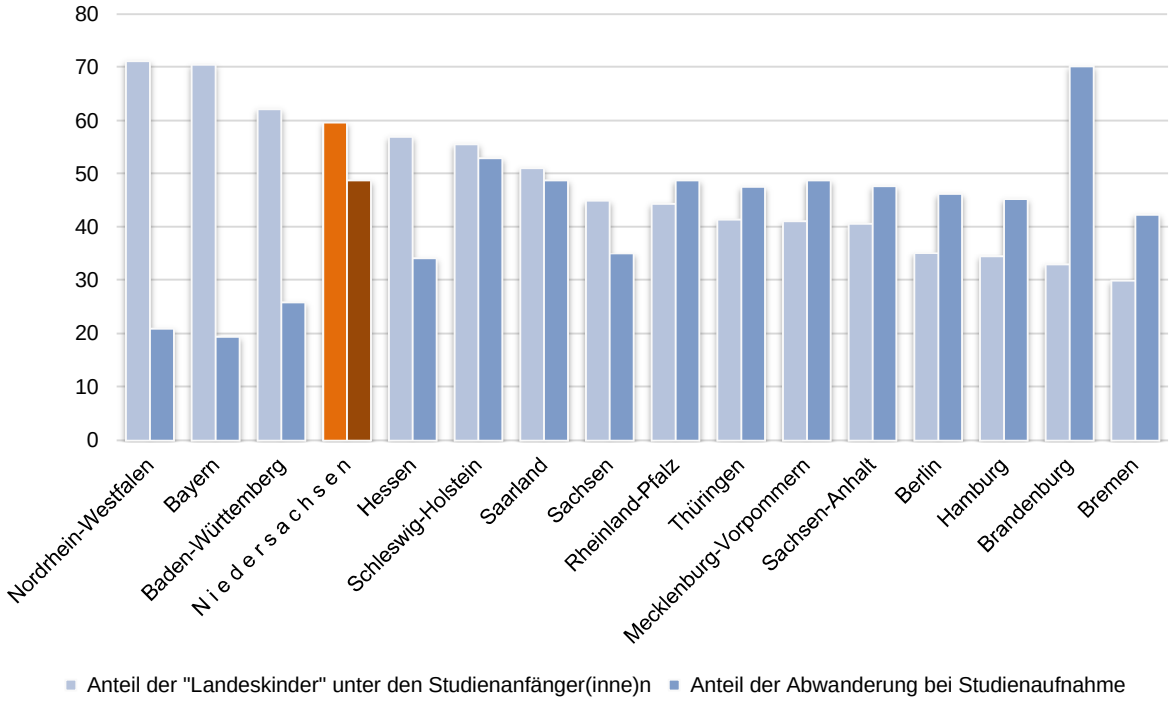
Quelle: Statistik der berufsbildenden Schulen, Bevölkerungsfortschreibung, LSKN; Berechnungen des NIW

Abbildung 11: Neue Schüler/innen an den berufsbildenden Schulen in Niedersachsen

3.2.2 Hochschulen

Die Hochschulen bilden das vorläufige Ende der „Wertschöpfungskette Bildung“. Hier wird die Basis für das Potenzial an hochqualifizierten Arbeitskräften gelegt. Gleichzeitig nimmt aber die räumliche Mobilität gerade mit Beginn des Studiums erheblich zu. Hierbei sind in Niedersachsen (zum Wintersemester 2010/11) folgende Besonderheiten zu beobachten:

- Erstens haben fast 60 Prozent der Studierenden ihre Hochschulzugangsberechtigung auch in Niedersachsen erworben („Landeskinder“). Durch diesen relativ hohen Anteil wird das Potenzial an zukünftigen Studierenden besonders stark von der regionalen Entwicklung auf früheren Stufen des Bildungssystems geprägt. Lediglich in den übrigen großen und einwohnerstarken Flächenländern Nordrhein-Westfalen, Bayern und Baden-Württemberg ist der Anteil der Landeskinder noch höher (Abbildung 12).



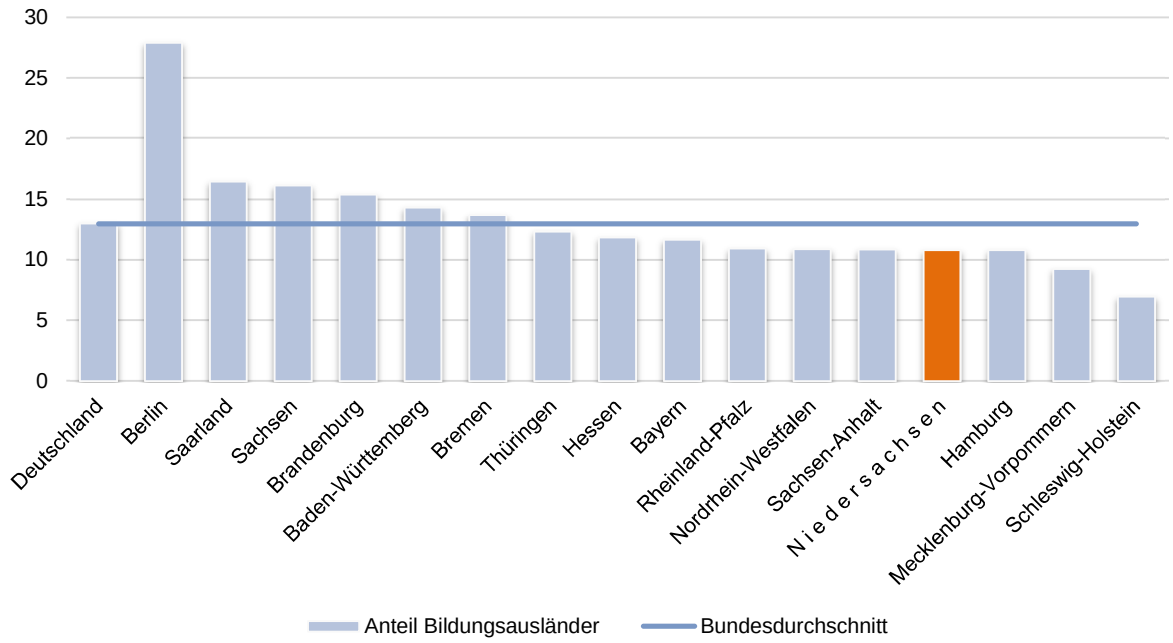
Quelle: Hochschulstatistik, Statistisches Bundesamt. Berechnungen des NIW.

Abbildung 12: Mobilität der Studienanfänger/innen nach Bundesländern 2010

- Zweitens weist Niedersachsen einen hohen Anteil an Landeskindern auf, die ihr Studium außerhalb Niedersachsens aufnehmen (Abbildung 12). Dies ist allerdings vor allem auf die Nähe zu Bremen und Hamburg zurückzuführen.

- Drittens werden in Niedersachsen nur gut 10 Prozent der Studienanfänger/innen aus dem Ausland gewonnen (Bildungsausländer/innen: Studienanfänger/innen, die ihre Hochschulzugangs-berechtigung im Ausland erworben haben). Bundesweit sind es rund 13 Prozent (Abbildung 13).

© Steria Mummert Consulting

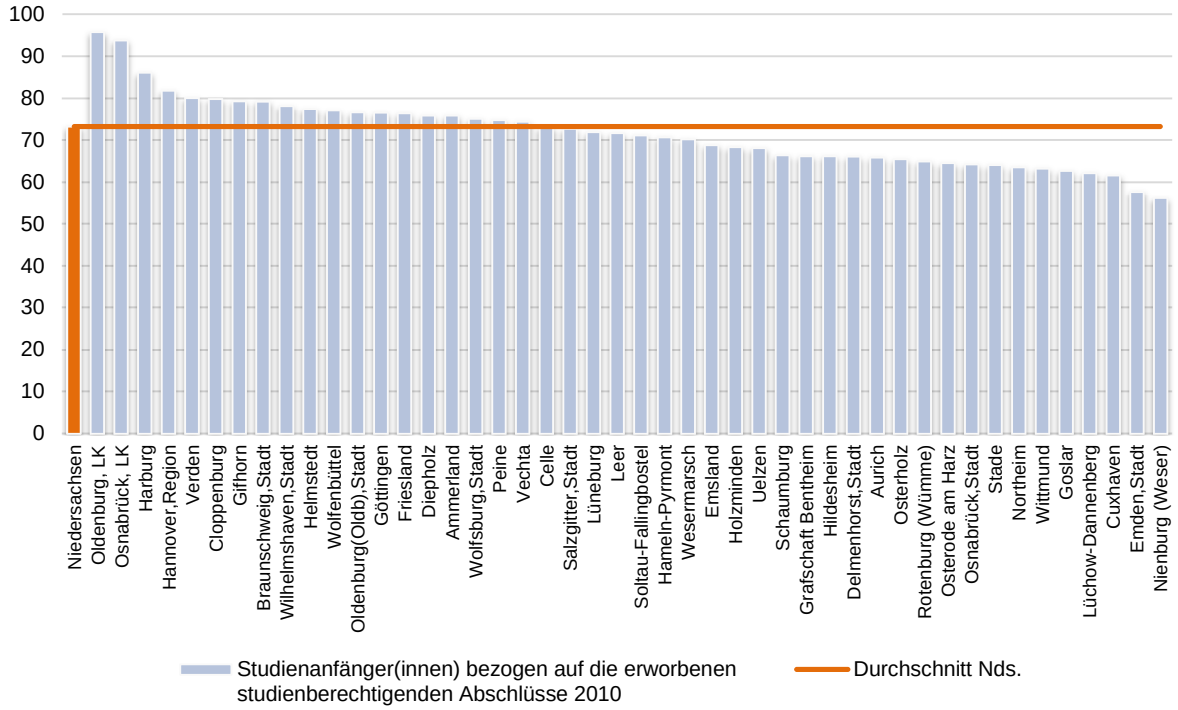


Quelle: Hochschulstatistik, Statistisches Bundesamt. Berechnungen des NIW

Abbildung 13: Studienanfänger/innen ausländischer Herkunft nach Bundesländern 2010

- Schließlich ist die Studierneigung niedersächsischer Schulabgänger/innen mit einer Hochschulzugangsberechtigung regional äußerst unterschiedlich verteilt (Abbildung 14). Unabhängig von ihrem Studienort weisen ehemalige Schüler/innen aus den Landkreisen Oldenburg und Osnabrück mit mehr als 90 Prozent die höchste Studierneigung auf. Immerhin noch mehr als 80 Prozent der Studienberechtigten aus dem Landkreis Harburg bzw. aus der Region Hannover nehmen ein Studium auf. Am geringsten ausgeprägt ist die Studierneigung mit weniger als 60 Prozent der Studienberechtigten dagegen im Landkreis Nienburg sowie der Stadt Emden.

© Steria Mummert Consulting



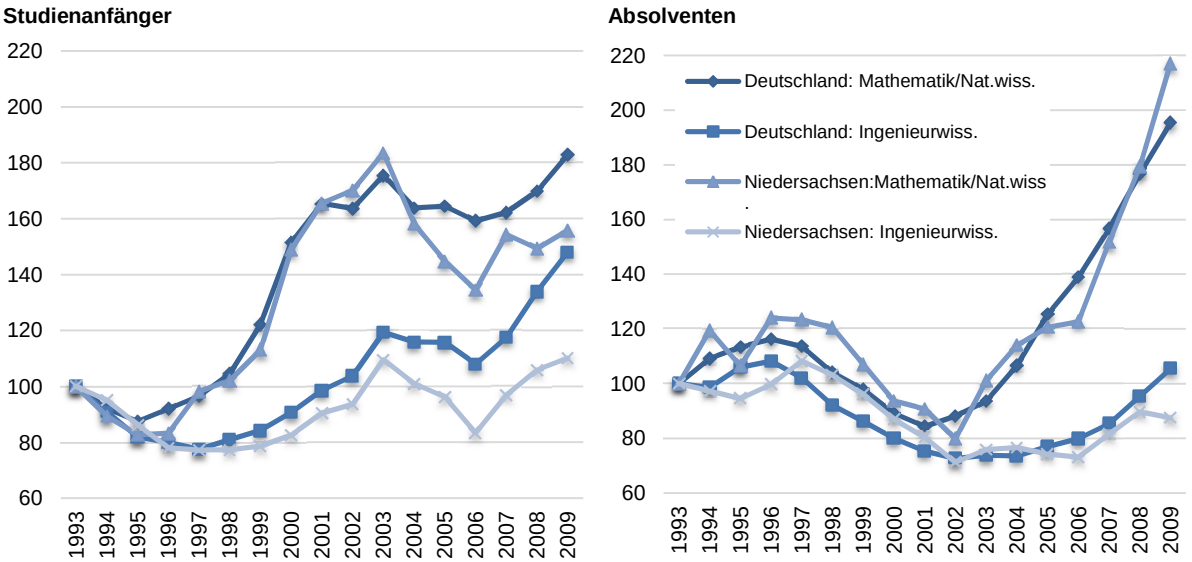
Quelle: Hochschulstatistik, Statistisches Bundesamt. Berechnungen des NIW

Abbildung 14: Studienbeteiligung nach Ort des Erwerbs der Hochschulzugangsberechtigung

Neben der generellen Studienbeteiligung ist die Studienfachwahl von Interesse, insbesondere im Hinblick auf die Ausbildung junger Akademiker/innen in Fachrichtungen, die von Seiten der Wirtschaft stark nachgefragt werden. Hier wird der Fokus auf die Studienfächer Mathematik/ Naturwissenschaften und Ingenieurwissenschaften gerichtet (vgl. im Folgenden Gehrke/Schasse/Rammer 2012). Anhand der Entwicklung bei den Studienanfänger/innen (Abbildung 15) wird deutlich, dass seit 2003 die Zahl der Studienanfänger/innen in diesen beiden Fächern in Niedersachsen – gegen den lediglich in eine Stagnationsphase übergehenden Bundestrend – deutlich zurückgegangen ist. Zuvor war in den Fächern der Mathematik/ Naturwissenschaften seit Mitte der 1990er Jahre in Niedersachsen wie auch bundesweit ein erheblicher Zuwachs festzustellen. Der Bruch in der Dynamik ist dabei vor allem auf die wirtschaftliche Krise in der Informations- und Kommunikationswirtschaft zurückzuführen, die sich auch auf die Studienfachwahl ausgewirkt hat. Auch in den Ingenieurwissenschaften stiegen die Studienanfängerzahlen – etwas später – zum Ende der 1990er Jahre an. Der folgende Rückgang, der sich fast ausschließlich in Niedersachsen ereignete, endet 2006. Bis 2009 erholten sich die Zahlen wieder etwas, wobei in den letzten Jahren der Bundestrend erneut positiver ausfiel als die Entwicklung in Niedersachsen.

Die Entwicklung der Absolventenzahlen wurde bis zum Jahr 2009 von dem Aufwuchs bei den Studienanfänger/innen bis zum Jahr 2003 geprägt. Die Auswirkungen der rückläufigen Studienanfängerzahlen sind in dieser Darstellung noch nicht enthalten, werden sich aber in den kommenden Jahren direkt auf die Zahl der verfügbaren Arbeitskräfte niederschlagen. Mit Stand des Jahres 2009 stehen damit noch 3.750 Absolvent/innen der Ingenieurwissenschaften etwa 6.200 Studienanfänger/innen gegenüber, in den Mathematik/Naturwissenschaften waren es 4.360 Absolvent/innen und 4.600 Studienanfänger/innen. Allerdings ist dabei zu berücksichtigen, dass die Studienabbruchquoten in beiden Fächergruppen nicht unerheblich sind: An Universitäten betragen sie jeweils ca. 40 Prozent, an Fachhochschulen immerhin noch rund 20 Prozent (vgl. Heublein/Schmelzer/Sommer/Wank, 2008).

© Steria Mummert Consulting



Studienanfänger/innen im 1. Hochschulsemester je Studienjahr (Sommersemester plus nachfolgendes Wintersemester).

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 4.3, Nicht monetäre hochschulstatistische Kennziffern sowie Fachserie 11, Reihe 4.2, Prüfungen an Hochschulen; jeweils ergänzt um Sonderauswertungen der Hochschul-Informations-System GmbH (HIS). Berechnungen des NIW.

Abbildung 15: Entwicklung der Studienanfänger/innen und Absolvent/innen in ausgewählten Studienfächern in Niedersachsen und Deutschland

Von allen Studienanfänger/innen in Niedersachsen entscheiden sich insgesamt 15,6 Prozent für Mathematik/Naturwissenschaften (Deutschland 16,7 Prozent) und 21,2 Prozent für ein ingenieurwissenschaftliches Studium (20,3 Prozent). Gegenüber dem Bundesdurchschnitt wird dabei u. a. seltener Informatik studiert, deutlich häufiger hingegen Fächer aus dem Bereich Maschinenbau/Verfahrens-/Verkehrstechnik (Tabelle 1). Mathematik/ Naturwissenschaften haben im Zeitverlauf etwas eingebüßt: 2001 lag der Anteil an allen Studienanfänger/innen in Niedersachsen mit 18,6 Prozent noch etwas höher. Umgekehrt haben sich in den Ingenieurwissenschaften – darunter vor allem im Bereich Maschinenbau/Verfahrens-/Verkehrstechnik – relativ mehr Studienberechtigte für diese Fächer entschieden (2001: insgesamt 17,5 Prozent).

© Steria Mummert Consulting

	2001	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Deutschland								
Sprach- und Kulturwiss., Sport	21,8	21,5	21,4	20,9	20,7	19,9	17,8	18,0
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwiss.	33,7	33,1	32,1	32,0	32,5	33,1	35,2	34,4
Medizin	3,8	3,5	4,3	4,6	4,9	4,7	5,4	5,6
Agrar-, Forst- und Ernährungswiss.	1,9	2,1	2,2	2,2	2,2	2,2	2,1	2,1
Kunst, Kunstwiss.	3,4	3,2	3,4	3,3	3,4	3,5	3,4	7,9
Mathematik, Naturwissenschaften	18,6	18,1	17,7	17,9	17,9	17,4	16,6	16,7
Biologie	2,4	2,2	2,3	2,3	2,5	2,5	2,4	2,6
Chemie	2,0	2,3	2,4	2,4	2,3	2,2	2,0	1,9
Informatik	7,7	6,1	5,9	5,8	5,7	5,7	5,7	5,7
Mathematik	2,8	3,2	3,2	3,4	3,5	3,2	3,0	3,0
Physik, Astronomie	1,5	1,7	1,6	1,7	1,6	1,6	1,4	1,4
Ingenieurwissenschaften	16,6	18,4	18,8	18,9	18,2	18,9	19,7	20,3
Elektrotechnik	4,2	4,2	4,1	4,0	3,6	3,6	3,6	3,6
Maschinenbau, Verfahrenstechnik, Verkehrstechnik	7,5	8,9	9,3	9,5	9,2	9,7	10,1	9,6
Fächergr. insg.	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Niedersachsen								
Sprach- und Kulturwiss., Sport	19,6	18,0	17,3	16,2	16,8	17,4	15,2	15,9
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwiss.	34,2	34,0	32,9	34,1	34,5	31,9	33,8	34,3
Medizin	3,8	3,6	5,1	4,8	5,3	5,0	5,8	5,0
Agrar-, Forst- und Ernährungswiss.	3,5	3,3	3,8	3,9	4,3	4,2	4,2	3,9
Kunst, Kunstwiss.	3,8	3,5	3,4	3,6	3,7	4,0	3,7	3,8
Mathematik, Naturwissenschaften	16,8	17,5	16,8	16,5	16,2	17,1	15,9	15,8
Biologie	3,2	3,1	2,9	3,1	3,5	4,1	3,3	3,6
Chemie	1,9	2,4	2,1	2,3	2,4	2,3	2,1	1,7
Informatik	5,4	4,7	4,6	4,3	4,2	4,4	4,2	4,2
Mathematik	3,2	3,6	3,7	3,1	3,1	3,1	2,9	2,8
Physik, Astronomie	1,4	1,5	1,3	1,7	1,4	1,4	1,6	1,4
Ingenieurwissenschaften	17,5	19,9	20,4	20,8	19,1	20,4	21,4	21,2
Elektrotechnik	3,6	4,1	4,0	4,2	3,7	3,7	3,6	3,2
Maschinenbau, Verfahrenstechnik, Verkehrstechnik	8,6	10,3	11,0	11,1	10,4	11,5	12,6	12,2
Fächergr. insg.	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Studienanfänger/innen im 1. Hochschulsemester je Studienjahr (Sommersemester plus nachfolgendes Wintersemester).

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie11, Reihe 4.3, Nicht-monetäre hochschulstatistische Kennzahlen, ergänzt um Sonderauswertungen der Hochschul-Informations-System GmbH (HIS) – Berechnungen des NIW.

Tabelle 1: Struktur der Studienanfänger/innen in Niedersachsen und Deutschland 2001 bis 2009 (in %)

Insgesamt stellt sich die Entwicklung der Studienanfängerzahlen in Niedersachsen kaum günstiger dar als im übrigen Bundesgebiet. Eine Ausnahme bildet der vergleichsweise stark vertretene Bereich Maschinenbau/Verfahrens-/Verkehrstechnik. Kurzfristig wird damit ein Rückgang der Absolventenzahlen spürbar werden, der sich nur in mittlerer Frist erholt. Zudem verliert das Studium der Mathematik oder Naturwissenschaften offensichtlich weiter an Attraktivität, so dass sich hier etwaige Engpässe weiter verschärfen werden.

© Steria Mummert Consulting

3.3 Beschäftigung in Niedersachsen

3.3.1 Regionale Beschäftigungsentwicklung in Niedersachsen 2000 bis 2010

In Niedersachsen waren im Jahr 2010[7] insgesamt 2.455.000 Personen sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Gegenüber dem Jahr 2000 bedeutet dies einen Zuwachs um rund 19.000 Personen, entsprechend einem jahresdurchschnittlichen Wachstum von 0,1 Prozent. In Deutschland insgesamt stagnierte die Beschäftigung bei einem relativ geringen Rückgang um 115.000 Arbeitsverhältnisse ebenfalls nahezu (jahresdurchschnittlich 0,0 Prozent). Innerhalb Niedersachsens waren allerdings erhebliche regionale Disparitäten zu beobachten:

- Am stärksten war das Beschäftigungswachstum in den westlichen Ländlichen Räumen – es betrug im Landkreis Vechta jahresdurchschnittlich 2,2 Prozent sowie jeweils 1,6 Prozent in den Landkreisen Cloppenburg und Emsland.

- Ebenfalls überdurchschnittlich war die Dynamik zwischen 2000 und 2010 mit 1,0 Prozent im Landkreis Leer sowie 0,8 Prozent p.a. im Landkreis Aurich.

- Von den kreisfreien Städten war vor allem in Wolfsburg mit jährlich 1,2 Prozent eine besonders gute Beschäftigungsentwicklung zu beobachten.

- Darüber hinaus waren im Oldenburger Raum (Stadt- und Landkreis Oldenburg, Landkreis Ammerland) noch Wachstumsraten zwischen 0,7 Prozent und 0,9 Prozent zu beobachten.

Deutliche Beschäftigungsverluste sind ebenfalls in verschiedenen niedersächsischen Regionen festzustellen:

- In Südniedersachsen haben vor allem die Landkreise Holzminden (-1,5 Prozent), Osterode (-1,4 Prozent) und Goslar an Beschäftigung verloren. Ebenfalls betroffen waren die Landkreise Northeim, Schaumburg (jeweils -1,0 Prozent) und Hameln-Pyrmont (-0,8 Prozent).

- Im Großraum Braunschweig ist die Zahl der Beschäftigten insbesondere im Landkreis Helmstedt (-1,3 Prozent) sowie in der Stadt Salzgitter (-1,0 Prozent) zurückgegangen, darüber hinaus in den Landkreisen Peine (-0,7 Prozent) und Wolfenbüttel (-0,4 Prozent).

- Im übrigen Niedersachsen sind weitere nennenswerte Beschäftigungsverluste in den Landkreisen Lüchow-Dannenberg, Hildesheim (jeweils -0,8 Prozent) sowie in der Stadt Delmenhorst (-0,7 Prozent) eingetreten.

3.3.2 Grundzüge der Beschäftigungsentwicklung in ausgewählten Berufsfeldern

Die Nachfrage nach Arbeitskräften zum Einsatz in bestimmten Tätigkeitsbereichen lässt sich u. a. anhand der Entwicklung in verschiedenen Berufsfeldern untersuchen. Hierzu eignet sich die Klassifizierung nach Blossfeld. Hierbei werden einfache und qualifizierte Tätigkeiten unterschieden, die sich weiter in manuelle Tätigkeiten, Dienstleistungen oder auch kaufmännische bzw. Verwaltungstätigkeiten gliedern. Mit diesem Ansatz ist es möglich, die wesentlichen – tätigkeitsorientieren – Veränderungen am Arbeitsmarkt nachzuvollziehen.

Die höchsten Beschäftigungszuwächse in Niedersachsen sind demnach zwischen 2000 und 2010 mit jeweils 2,5 Prozent jährlich in hochqualifizierten Dienstleistungsberufen („Professionen“) sowie in Berufen des Gesundheits-, Sozial- und Erziehungswesens („Semiprofessionen“) erfolgt. In absoluten Zahlen belaufen sich diese Gewinne auf 9.400 bzw. sogar 49.2000 Beschäftigte. Ebenfalls ein deutlich überdurchschnittliches Wachstum ist bei Ingenieur/innen (1,5 Prozent bzw. 9.200), qualifizierten Diensten (1,3 Prozent bzw. 18.100) und Manager/inne/n (1,0 Prozent bzw. 5.900) zu beobachten.

[7] Jahresangaben zur Beschäftigung sind jeweils bezogen auf 30.06.

© Steria Mummert Consulting

Landkreise	Insgesamt (absolut)	Agrar-berufe	Einf. Qual. Manuelle Berufe		Techni-ker	Ingineu-re	Einf. Qual. Dienste		Ber. D. Gesundh., Soz.-u. Erzieh.-Wes.	Hoch-qual. DL-Ber. (Professio-nen)	Einf. Qualif. Kaufmänn. U. Verwal-tungsberufe		Mana-ger
Deutschland	27.710.487	1,4	11,8	13,6	4,7	3,1	12,7	5,9	8,9	2,2	8,6	22,5	3,0
früheres Bundesgebiet	22.413.625	1,2	11,9	13,7	4,9	3,3	12,6	5,8	8,5	2,1	8,6	23,1	3,0
3 Niedersachsen	**2.455.391**	**1,8**	**12,8**	**14,8**	**4,5**	**2,8**	**13,3**	**6,3**	**9,2**	**1,7**	**8,6**	**20,4**	**2,5**
1 Braunschweig	547.058	1,3	14,3	14,2	5,5	4,4	12,1	6,0	8,8	2,1	8,1	18,4	2,9
101 Braunschweig,Stadt	109.790	0,9	9,1	11,2	5,7	5,2	12,2	5,9	8,0	3,0	9,6	23,8	3,3
102 Salzgitter,Stadt	44.068	0,7	24,0	19,6	7,1	3,5	10,7	5,1	5,8	0,9	5,9	12,8	2,0
103 Wolfsburg,Stadt	98.185	0,5	21,5	15,5	6,1	7,8	11,0	3,1	3,6	1,2	4,8	14,8	5,7
151 Gifhorn	33.408	1,9	13,9	13,7	6,8	5,4	11,8	6,6	10,3	0,9	9,4	16,6	1,7
152 Göttingen	90.315	1,5	10,0	11,9	5,7	4,2	12,5	6,6	11,6	4,4	8,4	20,2	2,0
153 Goslar	41.048	1,7	12,2	13,4	4,5	3,2	15,7	7,4	11,9	1,5	8,8	17,0	2,0
154 Helmstedt	18.590	2,0	8,6	14,2	3,2	1,5	11,8	7,7	13,4	1,6	14,4	18,5	1,9
155 Northeim	39.115	2,4	16,5	16,9	4,7	2,0	10,8	6,6	9,9	1,5	7,6	18,4	1,7
156 Osterode am Harz	23.840	1,2	17,8	17,9	4,5	1,5	12,9	6,7	9,7	1,1	7,2	17,1	1,5
157 Peine	27.678	1,6	15,0	14,4	4,4	2,0	14,6	6,9	10,2	1,1	9,1	18,1	2,0
158 Wolfenbüttel	21.021	2,7	8,1	15,4	4,2	2,0	11,0	10,0	13,3	1,6	10,4	18,1	2,5
2 Hannover	702.781	1,3	10,4	12,6	4,5	3,0	13,5	6,6	9,1	1,9	8,8	24,0	2,9
241 Region Hannover	431.097	1,1	8,3	11,2	4,6	3,6	13,8	6,4	8,5	2,2	8,8	26,7	3,5
251 Diepholz	56.407	2,6	12,2	16,0	3,7	1,5	15,8	5,9	8,2	1,0	9,3	21,0	1,9
252 Hameln-Pyrmont	46.526	1,8	10,1	14,5	4,4	2,7	11,8	8,0	11,0	1,6	8,7	22,2	2,1
254 Hildesheim	80.255	1,1	14,1	13,9	4,7	2,7	12,0	7,1	11,5	1,9	8,6	18,6	2,4
255 Holzminden	19.704	1,6	20,8	14,8	6,2	1,9	11,2	6,3	7,9	1,3	7,9	17,5	1,9
256 Nienburg (Weser)	31.898	2,7	18,0	14,4	3,5	1,3	13,6	6,2	8,9	0,9	9,0	19,0	1,5
257 Schaumburg	36.894	1,3	12,5	15,3	4,3	1,6	13,9	8,0	10,7	1,3	9,7	18,4	2,0
3 Lüneburg	422.167	2,7	11,1	15,3	4,0	1,9	14,6	7,0	10,2	1,4	9,6	19,3	2,1
351 Celle	48.342	2,3	9,7	15,7	4,9	3,1	11,7	7,1	10,6	1,4	9,3	20,1	3,3
352 Cuxhaven	40.022	3,6	11,1	16,1	3,5	1,1	15,2	7,3	11,1	1,4	9,8	16,9	1,8
353 Harburg	48.095	2,9	9,5	14,3	3,3	1,5	15,6	8,1	9,1	1,3	10,8	20,5	2,2
354 Lüchow-Dannenberg	12.069	4,2	14,9	14,4	2,9	1,3	14,1	7,9	11,4	1,0	8,8	16,6	1,7
355 Lüneburg	48.173	2,0	12,1	11,9	3,5	1,5	13,8	7,1	11,9	1,7	10,1	21,4	2,4
356 Osterholz	21.420	2,1	8,8	18,0	2,7	1,2	13,2	6,7	12,4	0,9	11,3	19,6	2,1
357 Rotenburg (Wümme)	45.459	2,7	10,5	17,3	2,8	1,5	14,7	7,2	11,4	1,8	8,5	18,8	2,0
358 Soltau-Fallingbostel	41.068	2,8	11,8	15,7	3,6	1,3	18,4	6,3	9,0	1,1	9,1	18,5	1,5
359 Stade	52.723	2,7	11,8	15,7	6,8	3,0	14,3	6,2	7,9	1,2	9,0	18,7	2,0
360 Uelzen	24.874	3,3	11,3	12,9	3,1	1,3	13,9	10,0	12,8	2,0	9,4	17,6	1,7
361 Verden	39.922	2,0	12,1	15,9	4,2	2,8	14,9	5,1	8,3	0,9	10,2	20,9	2,1
4 Weser-Ems	783.385	2,2	14,9	16,9	4,1	1,9	13,4	5,8	8,9	1,5	8,2	19,0	2,0
401 Delmenhorst,Stadt	17.739	1,1	11,4	12,6	3,7	0,9	16,9	7,6	10,9	1,5	12,3	18,4	2,0
402 Emden,Stadt	29.072	0,5	29,3	15,5	6,4	3,2	13,0	3,6	6,4	0,9	4,6	12,7	1,7
403 Oldenburg(Oldb),Stadt	70.742	0,6	6,6	10,5	4,6	2,5	11,4	6,5	10,6	3,2	10,9	28,3	3,2
404 Osnabrück,Stadt	81.017	0,8	9,4	11,0	4,6	2,6	14,9	6,6	9,5	2,6	9,9	24,3	2,6
405 Wilhelmshaven,Stadt	26.481	0,8	10,1	16,2	5,0	2,0	13,2	6,8	12,3	1,9	8,7	20,1	2,0
451 Ammerland	34.147	8,2	11,7	17,6	3,3	1,3	14,7	5,7	8,0	1,2	8,2	17,4	1,9
452 Aurich	46.491	2,8	10,6	17,4	3,0	2,0	15,8	6,4	10,0	1,1	9,8	18,3	1,7
453 Cloppenburg	48.611	4,3	19,8	22,0	3,4	1,4	11,4	4,6	7,0	1,1	6,7	15,5	1,8
454 Emsland	105.313	1,9	15,8	22,2	4,3	2,5	11,8	5,0	8,7	1,2	7,0	17,2	1,5
455 Friesland	24.064	2,3	10,3	16,4	3,7	1,5	13,5	7,4	10,5	1,3	10,5	20,2	1,7
456 Grafschaft Bentheim	38.424	2,1	16,2	19,2	3,8	1,4	11,3	5,7	8,4	1,1	8,1	19,5	2,0
457 Leer	38.813	2,3	10,6	17,4	4,2	1,0	14,4	6,9	8,5	1,3	9,3	21,0	2,1
458 Oldenburg	29.041	3,6	12,8	19,1	3,3	1,6	15,2	6,2	9,3	0,9	7,6	17,3	2,4
459 Osnabrück	100.153	2,1	21,0	16,8	4,1	1,3	12,6	6,1	8,4	1,2	7,7	16,3	1,7
460 Vechta	54.444	2,7	22,8	17,0	3,1	1,6	14,3	4,3	7,6	1,4	5,5	16,8	1,9
461 Wesermarsch	25.531	1,9	18,0	21,1	5,4	3,0	14,2	4,7	7,7	0,9	6,0	14,4	1,4
462 Wittmund	13.302	2,9	13,4	16,8	3,2	0,8	16,9	7,1	9,2	1,0	9,9	16,6	1,7

Quelle: Sonderauswertung der Beschäftigungsstatistik. Berechnungen des NIW.

Tabelle 2: Beschäftigungsanteile nach Berufsgruppen in niedersächsischen Landkreisen und kreisfreien Städten 2010

© Steria Mummert Consulting

Landkreise	Insgesamt (absolut)	Agrarberufe	Einf. Qual. Manuelle Berufe		Techniker	Ingenieure	Einf. Qual. Dienste		Ber. D. Gesundh., Soz.-u. Erzieh.-Wes.	Hoch-qual. DL-Ber. (Professionen)	Einf. Qualif. Kaufmänn. U. Verwaltungsberufe		Manager
Deutschland	-115.137	-40.102	-452.849	-742.150	-82.673	66.883	2.502	179.880	442.332	126.277	-112.015	276.799	68.615
früheres Bundesgebiet	315.467	7.543	-374.377	-483.856	-64.784	83.429	21.294	147.063	406.573	111.569	-84.674	316.198	83.086
3 Niedersachsen	19.388	2.304	-27.076	-62.635	-3.371	9.208	-2.542	18.091	49.246	9.430	-16.233	18.241	5.934
1 Braunschweig	-10.658	-857	-14.731	-19.282	-616	4.966	-2.412	2.919	8.978	3.333	-4.706	2.800	1.514
101 Braunschweig,Stadt	723	-77	-2.391	-2.831	-371	40	-646	649	1.507	1.181	-1.062	2.401	523
102 Salzgitter,Stadt	-4.897	-47	-2.871	-1.916	81	-27	-15	108	192	88	-818	-271	108
103 Wolfsburg,Stadt	11.058	-128	-210	-2.935	351	2.801	1.882	198	358	562	-364	3.640	1.256
151 Gifhorn	306	-17	-973	-1.577	652	1.071	148	348	831	18	-91	-177	-85
152 Göttingen	815	-64	-490	-2.236	-103	994	-441	546	2.164	967	-428	-841	133
153 Goslar	-5.332	-110	-1.622	-1.980	-348	159	-993	144	871	82	-850	-684	-136
154 Helmstedt	-2.584	-96	-1.058	-914	-217	-20	-564	30	427	42	-15	-317	-1
155 Northeim	-4.245	-205	-1.706	-1.538	-89	-27	-914	152	777	159	-417	-519	-145
156 Osterode am Harz	-3.641	-75	-1.341	-1.069	-403	21	-427	62	535	44	-415	-519	-115
157 Peine	-1.925	-54	-1.454	-1.350	-60	-79	-179	353	805	75	-130	43	-4
158 Wolfenbüttel	-936	16	-615	-936	-109	33	-263	329	511	115	-116	44	-20
2 Hannover	-34.420	177	-12.218	-24.206	-3.383	-42	-6.779	3.360	13.193	1.849	-12.330	-623	1.622
241 Region Hannover	-18.073	-62	-5.167	-13.616	-2.156	-342	-5.199	2.331	7.234	1.119	-10.016	2.643	1.934
251 Diepholz	2.509	402	-533	-1.157	-5	66	1.181	475	1.337	83	194	196	-27
252 Hameln-Pyrmont	-3.972	-56	-1.166	-1.707	-280	271	-617	35	988	147	-612	-1.157	-170
254 Hildesheim	-6.698	-178	-2.419	-3.345	-329	108	-1.081	272	1.765	325	-1.082	-1.449	-4
255 Holzminden	-3.329	-32	-1.225	-935	-62	-14	-589	-26	293	49	-335	-453	-72
256 Nienburg (Weser)	-1.150	169	-46	-1.519	-141	-48	-234	120	690	47	-317	-16	6
257 Schaumburg	-3.707	-66	-1.662	-1.927	-410	-83	-240	153	886	79	-162	-387	-45
3 Lüneburg	73.793	2.587	3.734	657	2.791	2.311	9.085	8.093	15.847	1.986	6.116	15.875	2.496
351 Celle	508	-105	-240	-891	169	315	-554	342	964	103	-652	326	642
352 Cuxhaven	-592	151	-1.052	-1.021	22	4	-448	233	1.067	146	-74	-117	142
353 Harburg	3.108	271	633	-1.667	67	165	-157	742	1.304	135	442	905	53
354 Lüchow-Dannenberg	-959	56	-395	-615	-66	16	-186	144	361	8	-140	-159	-16
355 Lüneburg	2.482	12	-668	-1.166	-179	11	471	578	1.622	190	267	964	165
356 Osterholz	-29	-4	-627	-260	-87	27	26	198	599	37	-169	80	39
357 Rotenburg (Wümme)	1.598	150	-929	-1.299	-10	114	613	418	1.467	222	7	512	57
358 Soltau-Fallingbostel	405	77	-578	-746	-80	-38	-249	352	903	102	-41	426	81
359 Stade	2.476	374	-60	-1.237	517	262	178	567	1.057	191	68	225	61
360 Uelzen	-712	-82	-399	-1.133	-147	-14	-214	596	645	108	-13	-89	-46
361 Verden	572	65	-144	-990	-55	180	-190	80	981	50	-281	736	-8
4 Weser-Ems	293.366	7.467	47.809	41.414	10.032	6.370	38.982	20.211	32.582	5.435	19.216	52.742	5.842
401 Delmenhorst,Stadt	-1.330	-61	-220	-660	-139	15	-284	146	390	53	-330	-284	-37
402 Emden,Stadt	984	-52	-640	-293	625	357	88	76	491	92	-319	-1	10
403 Oldenburg(Oldb),Stadt	5.692	-71	-1.099	-946	-62	207	250	920	1.757	726	-180	3.312	478
404 Osnabrück,Stadt	-1.754	-52	-1.819	-2.733	-975	255	-184	947	1.195	418	-515	942	73
405 Wilhelmshaven,Stadt	-931	-174	155	-710	-117	24	-333	154	1.033	146	-498	-384	-13
451 Ammerland	2.432	146	-365	-797	39	69	930	318	535	103	467	682	139
452 Aurich	3.747	92	573	119	77	323	-251	502	1.169	89	162	576	5
453 Cloppenburg	7.171	826	1.074	904	291	195	806	462	788	141	259	920	136
454 Emsland	15.306	175	2.295	1.908	-84	966	1.817	1.204	2.554	354	1.013	2.513	131
455 Friesland	-1.558	79	-150	-1.024	76	62	-356	116	397	55	-731	-141	-22
456 Grafschaft Bentheim	2.323	137	376	-348	90	27	179	288	538	131	541	52	123
457 Leer	3.516	-40	-251	-272	119	93	897	433	898	102	220	932	129
458 Oldenburg	2.526	178	628	-780	27	73	586	325	680	58	24	492	106
459 Osnabrück	6.021	325	1.055	-2.423	111	83	1.000	969	2.042	176	1.147	977	144
460 Vechta	10.455	356	2.605	345	430	310	1.921	528	973	250	310	1.852	256
461 Wesermarsch	654	61	267	-234	-93	163	238	61	356	28	-150	-191	-10
462 Wittmund	355	94	-152	-178	62	20	55	113	309	34	-31	6	-20

Quelle: Sonderauswertung der Beschäftigungsstatistik. Berechnungen des NIW.

Tabelle 3: Absolute Veränderung der Beschäftigten nach Berufsgruppen in niedersächsischen Landkreisen und kreisfreien Städten 2010

© Steria Mummert Consulting

Landkreise	Insgesamt (absolut)	Agrar-berufe	Einf. Qual. Manuelle Berufe		Techni-ker	Ingineu-re	Einf. Qual. Dienste		Ber. D. Gesundh., Soz.-u. Erzieh.-Wes.	Hoch-qual. DL-Ber. (Professio-nen)	Einf. Qualif. Kaufmänn. U. Verwal-tungsberufe		Mana-ger
Deutschland	0,0	-1,0	-1,3	-1,8	-0,6	0,8	0,0	1,2	2,0	2,4	-0,5	0,5	0,9
früheres Bundesgebiet	0,1	0,3	-1,3	-1,5	-0,6	1,2	0,1	1,2	2,4	2,7	-0,4	0,6	1,3
3 Niedersachsen	0,1	0,5	-0,8	-1,6	-0,3	1,5	-0,1	1,3	2,5	2,5	-0,7	0,4	1,0
1 Braunschweig	-0,2	-1,1	-1,7	-2,2	-0,2	2,3	-0,4	0,9	2,1	3,4	-1,0	0,3	1,0
101 Braunschweig,Stadt	0,1	-0,8	-2,1	-2,1	-0,6	0,1	-0,5	1,1	1,9	4,5	-1,0	1,0	1,6
102 Salzgitter,Stadt	-1,0	-1,4	-2,4	-2,0	0,3	-0,2	0,0	0,5	0,8	2,4	-2,7	-0,5	1,3
103 Wolfsburg,Stadt	1,2	-2,2	-0,1	-1,7	0,6	4,6	1,9	0,7	1,1	6,5	-0,7	2,9	2,6
151 Gifhorn	0,1	-0,3	-1,9	-2,9	3,5	9,4	0,4	1,7	2,8	0,6	-0,3	-0,3	-1,4
152 Göttingen	0,1	-0,5	-0,5	-1,9	-0,2	3,1	-0,4	1,0	2,3	2,8	-0,5	-0,4	0,8
153 Goslar	-1,2	-1,5	-2,8	-3,0	-1,7	1,3	-1,4	0,5	2,0	1,4	-2,1	-0,9	-1,6
154 Helmstedt	-1,3	-2,3	-5,0	-2,9	-3,1	-0,7	-2,3	0,2	1,9	1,5	-0,1	-0,9	0,0
155 Northeim	-1,0	-1,9	-2,3	-2,1	-0,5	-0,3	-1,9	0,6	2,3	3,2	-1,3	-0,7	-2,0
156 Osterode am Harz	-1,4	-2,3	-2,7	-2,2	-3,2	0,6	-1,3	0,4	2,7	1,9	-2,1	-1,2	-2,7
157 Peine	-0,7	-1,1	-3,0	-2,9	-0,5	-1,3	-0,4	2,1	3,4	3,0	-0,5	0,1	-0,1
158 Wolfenbüttel	-0,4	0,3	-3,0	-2,5	-1,2	0,8	-1,1	1,7	2,0	4,3	-0,5	0,1	-0,4
2 Hannover	-0,5	0,2	-1,5	-2,4	-1,0	0,0	-0,7	0,8	2,3	1,5	-1,8	0,0	0,8
241 Region Hannover	-0,4	-0,1	-1,3	-2,5	-1,0	-0,2	-0,8	0,9	2,2	1,2	-2,3	0,2	1,4
251 Diepholz	0,5	3,3	-0,7	-1,2	0,0	0,8	1,4	1,6	3,5	1,6	0,4	0,2	-0,2
252 Hameln-Pyrmont	-0,8	-0,6	-2,2	-2,2	-1,3	2,4	-1,1	0,1	2,2	2,2	-1,4	-1,1	-1,6
254 Hildesheim	-0,8	-1,9	-1,9	-2,6	-0,8	0,5	-1,1	0,5	2,1	2,4	-1,5	-0,9	0,0
255 Holzminden	-1,5	-1,0	-2,6	-2,7	-0,5	-0,4	-2,3	-0,2	2,1	2,2	-1,9	-1,2	-1,7
256 Nienburg (Weser)	-0,4	2,2	-0,1	-2,8	-1,2	-1,1	-0,5	0,6	2,8	1,8	-1,0	0,0	0,1
257 Schaumburg	-1,0	-1,2	-3,0	-2,9	-2,3	-1,3	-0,5	0,5	2,6	1,8	-0,4	-0,6	-0,6
3 Lüneburg	1,9	2,6	0,8	0,1	1,8	3,4	1,6	3,2	4,7	4,3	1,6	2,2	3,3
351 Celle	0,1	-0,9	-0,5	-1,1	0,7	2,3	-0,9	1,0	2,1	1,7	-1,3	0,3	5,3
352 Cuxhaven	-0,1	1,1	-2,1	-1,5	0,2	0,1	-0,7	0,8	2,8	3,2	-0,2	-0,2	2,2
353 Harburg	0,7	2,2	1,5	-2,1	0,4	2,6	-0,2	2,1	3,6	2,4	0,9	1,0	0,5
354 Lüchow-Dannenberg	-0,8	1,2	-2,0	-3,0	-1,7	1,1	-1,0	1,6	3,1	0,7	-1,2	-0,8	-0,7
355 Lüneburg	0,5	0,1	-1,1	-1,8	-1,0	0,2	0,7	1,9	3,4	2,7	0,6	1,0	1,6
356 Osterholz	0,0	-0,1	-2,8	-0,6	-1,4	1,1	0,1	1,5	2,6	2,1	-0,7	0,2	0,9
357 Rotenburg (Wümme)	0,4	1,3	-1,8	-1,5	-0,1	1,9	1,0	1,4	3,4	3,3	0,0	0,6	0,6
358 Soltau-Fallingbostel	0,1	0,7	-1,1	-1,1	-0,5	-0,7	-0,3	1,5	2,9	2,6	-0,1	0,6	1,4
359 Stade	0,5	3,1	-0,1	-1,4	1,6	1,8	0,2	1,9	3,0	3,5	0,1	0,2	0,6
360 Uelzen	-0,3	-0,9	-1,3	-3,0	-1,7	-0,4	-0,6	2,8	2,3	2,5	-0,1	-0,2	-1,0
361 Verden	0,1	0,9	-0,3	-1,4	-0,3	1,8	-0,3	0,4	3,6	1,5	-0,7	0,9	-0,1
4 Weser-Ems	4,8	5,7	5,4	3,8	3,8	5,7	4,8	6,0	6,5	6,2	3,6	4,5	4,8
401 Delmenhorst,Stadt	-0,7	-2,7	-1,0	-2,6	-1,9	0,9	-0,9	1,2	2,3	2,2	-1,4	-0,8	-1,0
402 Emden,Stadt	0,3	-2,8	-0,7	-0,6	4,2	5,0	0,2	0,8	3,1	4,2	-2,1	0,0	0,2
403 Oldenburg(Oldb),Stadt	0,8	-1,6	-2,1	-1,2	-0,2	1,2	0,3	2,3	2,7	3,9	-0,2	1,8	2,4
404 Osnabrück,Stadt	-0,2	-0,8	-2,1	-2,6	-2,3	1,3	-0,2	2,0	1,7	2,2	-0,6	0,5	0,3
405 Wilhelmshaven,Stadt	-0,3	-5,6	0,6	-1,5	-0,8	0,5	-0,9	0,9	3,9	3,5	-1,9	-0,7	-0,2
451 Ammerland	0,7	0,5	-0,9	-1,2	0,3	1,7	2,1	1,8	2,2	3,0	1,9	1,2	2,4
452 Aurich	0,8	0,7	1,2	0,1	0,6	4,3	-0,3	1,9	2,9	2,0	0,4	0,7	0,1
453 Cloppenburg	1,6	5,2	1,2	0,9	1,9	3,4	1,6	2,3	2,7	3,2	0,8	1,3	1,7
454 Emsland	1,6	0,9	1,5	0,9	-0,2	4,6	1,6	2,6	3,3	3,4	1,5	1,5	0,9
455 Friesland	-0,6	1,6	-0,6	-2,3	0,9	1,9	-1,0	0,7	1,7	2,0	-2,5	-0,3	-0,5
456 Grafschaft Bentheim	0,6	1,9	0,6	-0,5	0,6	0,5	0,4	1,4	1,8	3,6	1,9	0,1	1,8
457 Leer	1,0	-0,4	-0,6	-0,4	0,8	2,8	1,8	1,8	3,2	2,3	0,6	1,2	1,7
458 Oldenburg	0,9	1,9	1,9	-1,3	0,3	1,7	1,4	2,0	2,9	2,6	0,1	1,0	1,7
459 Osnabrück	0,6	1,7	0,5	-1,3	0,3	0,7	0,8	1,7	2,8	1,6	1,6	0,6	0,9
460 Vechta	2,2	2,8	2,4	0,4	3,0	4,5	2,9	2,6	2,7	4,0	1,1	2,3	2,9
461 Wesermarsch	0,3	1,3	0,6	-0,4	-0,7	2,4	0,7	0,5	2,0	1,2	-0,9	-0,5	-0,3
462 Wittmund	0,3	2,8	-0,8	-0,8	1,6	2,3	0,2	1,3	3,0	2,9	-0,2	0,0	-0,8

Quelle: Sonderauswertung der Beschäftigungsstatistik. Berechnungen des NIW.

Tabelle 4: Prozentuale Veränderung der Beschäftigten nach Berufsgruppen in niedersächsischen Landkreisen und kreisfreien Städten 2010

© Steria Mummert Consulting

Die genannten Berufe wurden im Zuge wesentlicher Veränderungen der Arbeitswelt zuletzt besonders begünstigt. Dazu zählt zum einen die Außenhandelsspezialisierung Deutschlands auf hochwertige Tätigkeiten, von denen Professionen, Manager/innen und Ingenieursberufe profitiert haben. Der technologische Fortschritt, der die Produktivität in diesen Bereichen zusätzlich befördert hat, ist ebenfalls zu den Wachstumstreibern zu zählen. Im Gesundheits-, Sozial- und Erziehungswesen ist es zum anderen die steigende – auch demographiebedingte – Nachfrage auf dem inländischen Markt, die sich entsprechend in Beschäftigungszuwächsen niederschlägt. Aufgrund der absehbaren Bevölkerungsentwicklungen werden diese Berufe auch zukünftig stark nachgefragt werden.

Verbunden mit diesen exogenen Einflüssen sind allerdings auch Veränderungen auf anderen beruflichen Arbeitsmärkten. So sind vor allem bei qualifizierten manuellen Berufen rückläufige Beschäftigtenzahlen zu verzeichnen: Pro Jahr hat die Beschäftigung niedersachsenweit um 1,6 Prozent abgenommen, insgesamt um 62.600 Arbeitsplätze. Auch einfache manuelle Berufe haben um jährlich 0,8 Prozent an Beschäftigung eingebüßt (27.100), ebenso einfache kaufmännische Berufe (-0,7 Prozent bzw. 16.200). Eine besondere Rolle spielt hierbei, dass diese Tätigkeiten einer gewissen Routine unterliegen und sich daher maschinell substituieren lassen. Hinzu kommt auch hier die internationale Arbeitsteilung, die sich in einer Verlagerung, insbesondere manueller Tätigkeiten, in Niedriglohnländer niederschlägt.

Grundsätzlich weicht die Entwicklung in den einzelnen Berufsfeldern nicht wesentlich vom bundesweiten Trend ab. In vier Tätigkeitsbereichen sind leichte Unterschiede festzustellen: So haben die Agrarberufe gegen den Trend (-1,0 Prozent) in Niedersachsen um 0,5 Prozent jährlich an Beschäftigung gewonnen (insgesamt 2.300). Zudem ist der Rückgang bei den einfachen manuellen Berufen (-0,8 Prozent) nicht so erheblich ausgefallen wie im gesamten Bundesgebiet (-1,3 Prozent). Außerdem ist die Ingenieurbeschäftigung stärker gewachsen (1,5 Prozent gegenüber 0,8 Prozent) sowie die Beschäftigung im Bereich des Gesundheits-, Sozial- und Erziehungswesens (2,5 Prozent gegenüber 2,0 Prozent).

3.3.3 Regionale Bedeutung, Dynamik und Ersatzbedarfe in ausgewählten Berufsfeldern

Aus den Informationen über Struktur und Entwicklung der Beschäftigung in einzelnen Berufsfeldern lassen sich Hinweise auf mögliche kurz- bis mittelfristige Engpässe auf den regionalen Arbeitsmärkten ableiten.

- So weist erstens die zurückliegende Entwicklung in einer Region im überregionalen Vergleich auf eine über- bzw. unterdurchschnittliche Expansionsnachfrage hin. Hierzu wird die jahresdurchschnittliche Beschäftigungsentwicklung 2000 bis 2010 genutzt.

- Zweitens bedeutet eine große Zahl an älteren Beschäftigten, dass in absehbarer Zeit ein ruhestandsbedingter Ersatzbedarf entsteht, für den ebenfalls geeigneter Nachwuchs zu rekrutieren ist. Für diesen Untersuchungsteil wird der Anteil der Beschäftigten im Alter von 50 Jahren und älter betrachtet. Der dadurch identifizierte Ersatzbedarf erstreckt sich damit auf einen Zeitraum von etwa 15 Jahren, d. h. bis zum Jahr 2025.

- Schließlich ist das Gewicht des jeweiligen Berufsfelds an der Gesamtbeschäftigung ein wichtiger Indikator, um die regionalwirtschaftliche Bedeutung der Fachkräfteversorgung einzuordnen.

Bei der Bedeutung der einzelnen Berufsfelder ergeben sich für Niedersachsen im Vergleich mit dem Bundesgebiet insgesamt keine gravierenden Abweichungen: So sind mit Blick auf die derzeitigen Beschäftigungsanteile Ingenieur/innen in Niedersachsen mit 2,8 Prozent im Vergleich zum Bundesdurchschnitt (3,1 Prozent) – trotz des höheren Wachstums seit 2000 – weiterhin geringer vertreten.

- In den Ländlichen Räumen ist der Anteil beschäftigter Ingenieur/innen mit 2,0 Prozent zwar geringer als in den übrigen niedersächsischen Regionen (Stadtregionen und Umland der Verdichtungsräume, 3,3 Prozent), zumindest konnte aber mit jahresdurchschnittlich 2,0 Prozent ein etwas höheres Wachstum erzielt werden (gegenüber 1,3 Prozent).

© Steria Mummert Consulting

- Die Region Hannover fällt dabei besonders auf, da sie zwar mit 3,6 Prozent einen überdurchschnittlich hohen Anteil an Ingenieur/innen aufweist, jedoch keine weiteren Zuwächse verbuchen konnte.

- Im Großraum Braunschweig haben Ingenieur/innen ebenfalls ein hohes Gewicht. Dies betrifft insbesondere die kreisfreie Stadt Wolfsburg (7,8 Prozent an allen Beschäftigten), den Landkreis Gifhorn (5,4 Prozent) sowie die Stadt Braunschweig (5,2 Prozent). Mit Ausnahme der Stadt Braunschweig, wo die Entwicklung seit dem Jahr 2000 lediglich stagnierte, konnte die Zahl der beschäftigten Ingenieur/innen in den anderen beiden Regionen dagegen deutlich erhöht werden.

- Im Landkreis Göttingen konnte der überdurchschnittlich hohe Anteil von 4,2 Prozent ebenfalls durch ein hohes Wachstum erreicht werden.

- Mit 3,2 Prozent haben Ingenieur/innen auch in der Stadt Emden eine hohe Bedeutung, die Beschäftigung ist zudem jahresdurchschnittlich um 5,0 Prozent gestiegen.

- In den Landkreisen Celle und Wesermarsch, die ebenfalls relativ viele Ingenieur/innen beschäftigen (3,1 Prozent bzw. 3,0 Prozent) wurde ebenfalls ein überdurchschnittliches Wachstum erzielt.

- Im übrigen Niedersachsen hat die Ingenieurbeschäftigung eine geringere Bedeutung, aber auch ein unterdurchschnittliches Wachstum. Beschäftigungsverluste in Ingenieurberufen sind ebenfalls vereinzelt zu beobachten, dies betrifft vor allem die Landkreise Peine, Schaumburg (jeweils -1,3 Prozent) und Nienburg (-1,1 Prozent).

Im Gesundheits-, Sozial- und Erziehungswesen konnte der bundesweite Anteil von 8,9 Prozent leicht überschritten werden und beträgt damit aktuell in Niedersachsen 9,2 Prozent. Die Beschäftigungsgewinne in Berufen des Gesundheits-, Sozial- und Erziehungswesens (GSE) sind demgegenüber regional deutlich gleichmäßiger verteilt. Daher können nur ausgewählte Ergebnisse beschrieben werden. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die beobachtete Beschäftigung in diesem Bereich noch weniger als in anderen Sektoren Rückschlüsse auf zunehmende Engpässe im Zeitablauf zulässt. Vielmehr besteht insbesondere im Gesundheitswesen eine hohe Abhängigkeit von den institutionellen Rahmenbedingungen, die nicht ohne weiteres eine Ausweitung der Beschäftigung zulassen.

- In den Ländlichen Räumen Niedersachsens hat die Beschäftigung in GSE-Berufen mit 9,6 Prozent ein etwas höheres Gewicht (gegenüber 8,9 Prozent in den übrigen Regionen). Auch das Wachstum fiel mit jahresdurchschnittlich 2,7 Prozent zwischen 2000 und 2010 höher aus (gegenüber 2,4 Prozent).

- Der höchste Zuwachs beträgt in der Stadt Wilhelmshaven jahresdurchschnittlich 3,9 Prozent; der Beschäftigungsanteil ist ebenfalls mit 12,3 Prozent relativ hoch.

- Im südlichen Hamburger Umland (Landkreise Harburg, Lüneburg und Stade) belaufen sich die Gewinne insgesamt auf 3,3 Prozent. Darunter hat das Gesundheits-, Sozial- und Erziehungswesen vor allem in Lüneburg (11,9 Prozent) eine hohe Bedeutung.

- Auch im Umland innerhalb des Großraums Braunschweig (Landkreise Gifhorn, Helmstedt, Peine, Wolfenbüttel) sind hohe Beschäftigungsanteile in GSE-Berufen zu beobachten (insgesamt 11,5 Prozent). Ein hohes Wachstum wurde dabei vor allem in den Landkreisen Peine (3,4 Prozent) und Gifhorn (2,8 Prozent) erreicht.

- Im Bremer Umland haben vor allem die Landkreise Osterholz (12,4 Prozent) und Delmenhorst (10,9 Prozent) relativ hohe Anteile an Beschäftigten in GSE-Berufen. Die Dynamik verlief allerdings eher durchschnittlich.

3.3.4 Erwerbstätigkeit und Ersatzbedarfe nach Hauptfachrichtungen

Während der ausgeübte Beruf Rückschlüsse auf die Nachfrage nach bestimmten Einsatzgebieten und Tätigkeiten ermöglicht, liefert eine Betrachtung der Hauptfachrichtung des absolvierten Studiums Informationen über die Angebotsstruktur. Hierzu werden eigene Auswertungen des Mikrozensus 2008 genutzt (Tabelle 5), dementsprechend sind regional tiefergehende Analysen als bis auf Landesebene nicht möglich. Auch die Unterschiede im Vergleich zum Bundesgebiet sind aufgrund des teilweise

© Steria Mummert Consulting

geringen Stichprobenumfangs mit einer gewissen Vorsicht zu interpretieren.

Im Bereich Mathematik/Naturwissenschaften haben demnach 530.000 bzw. 8,8 Prozent der in Niedersachsen erwerbstätigen Akademiker/innen studiert, bundesweit sind es mit 9,5 Prozent nur geringfügig mehr. Dieser Unterschied ist im Wesentlichen durch den niedrigeren Anteil der rund 14.000 studierten Informatiker/innen in Niedersachsen zu erklären (2,6 Prozent, Deutschland 9,5 Prozent). Auch bei den Ingenieurwissenschaften (absolut 125.000 erwerbstätige Akademiker/innen in Niedersachsen) zeigt sich eine geringe Differenz Niedersachsens mit 23,4 Prozent gegenüber bundesweit 24,1 Prozent. Dies ist allerdings auf kein bestimmtes Studienfach zurückzuführen.

Hauptfachrichtung	Deutschland Anzahl in Tsd.	Deutschland Anteil in %	Niedersachsen Anzahl in Tsd.	Niedersachsen Anteil in %
Sprach-, Kulturwissenschaften	1.536	22,9	139	26,1
Rechts-,Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	1.941	28,9	141	26,4
Mathematik, Naturwissenschaften	640	9,5	47	8,8
Informatik	231	3,4	14	2,6
Physik und physik. Technik	95	1,4	9	1,6
Chemie und chem. Technik	72	1,1	(4,3)	(0,8)
Biologie und biol. Technik	103	1,5	10	1,9
Übrige math.-naturw. Fachrichtungen	138	2,1	10	1,9
Med. Fächer (inkl. Pharmazie)	558	8,3	49	9,1
Agrar-, Forst-, Ernährungswissenschaften	152	2,3	15	2,8
Ingenieurwissenschaften	1.616	24,1	125	23,4
Fertigungs-/Produktionstechnik, Maschinenbau	303	4,5	24	4,6
Versorgungstechnik, Energietechnik	221	3,3	16	3,1
Elektrotechnik	102	1,5	8	1,6
Verkehrstechnik, Fahrzeugtechnik	45	0,7	(3,1)	(0,6)
Bauingenieurwesen/Architektur	389	5,8	30	5,7
Übrige Ingenieurwissenschaften	557	8,3	42	7,9
Kunst, Kunstwissenschaft	223	3,3	11	2,1
Insgesamt (einschl. "Sonstige" und "ohne Angabe")	**6.716**	**100,0**	**532**	**100,0**

( ): Interpretation aufgrund geringer Fallzahlen nur eingeschränkt möglich.
Quelle: Mikrozensus 2008, Scientific Use File. – Berechnungen des NIW.

Tabelle 5: Erwerbstätige Akademiker/innen in Niedersachsen und Deutschland nach Hauptfachrichtungen 2008

Akademiker/innen werden zu großen Teilen in den wissensintensiven Branchen der gewerblichen Wirtschaft eingesetzt (Tabelle 6).[8] Da diese Wirtschaftszweige besonders stark wachsen und sich Neueinstellungen meist auf junge Nachwuchskräfte konzentrieren, sind die Anteile von Erwerbstätigen im Alter von mindestens 50 Jahren entsprechend geringer als in den nicht-wissensintensiven Wirtschaftszweigen der Industrie oder des Dienstleistungssektors. Insgesamt sind 320.000 Akademiker/innen in der gewerblichen Wirtschaft Niedersachsens tätig. Davon sind 27,8 Prozent bzw. 89.000 Personen 50 Jahre und älter. Dies entspricht zwar in etwa dem Bundesdurchschnitt (27,4 Prozent). Darunter ist der Anteil älterer Menschen in den wissensintensiven Dienstleistungsbranchen in Niedersachsen mit rund 30 Prozent etwa 2,5 Prozentpunkte höher als bundesweit, im Bereich der nicht-wissensintensiven Industrien hingegen niedriger (25,6 Prozent gegenüber 29,2 Prozent).

[8] Innerhalb der nicht-gewerblichen Wirtschaft werden Akademiker/innen vor allem in den öffentlichen Dienstleistungen eingesetzt. An dieser Stelle werden allerdings die Bedarfe der gewerblichen Wirtschaftszweige in den Vordergrund gerückt, die aufgrund ihrer (internationalen) Konkurrenzsituation in einem besonderen Maße auf ein ausreichendes Angebot an Hochqualifizierten angewiesen sind. Darüber hinaus unterscheiden sich die schwerpunktmäßig nachgefragten Fachrichtungen zwischen gewerblicher und übriger Wirtschaft erheblich.

© Steria Mummert Consulting

Wirtschaftszweig	alle Akademiker			Ingenieure			Math./Naturwissensch.		
	insg. Tsd.	50+ Tsd.	50+ %	insg. Tsd.	50+ Tsd.	50+ %	insg. Tsd.	50+ Tsd.	50+ %
Niedersachsen									
Gewerbliche Wirtschaft [1]	320	89	27,8	105	31	28,9	34	6	18,0
darunter									
Wissensintensive Industrien	52	12	23,4	31	8	26,5	7	/	/
Nicht wissensintensive Industrien	22	6	25,6	11	3	32,8	/	/	/
Wissensint. Dienstleistungen	150	45	30,1	29	8	29,3	18	/	/
Nicht wissensint. Dlst.	73	20	27,7	18	6	33,2	7	/	/
Übrige Wirtschaft	213	78	36,7	19	8	41,4	13	/	/
Insgesamt [1]	532	167	31,3	125	38	30,9	47	9	19,3
Deutschland									
Gewerbliche Wirtschaft [1]	4.424	1.212	27,4	1.388	428	30,8	481	97	20,1
darunter									
Wissensintensive Industrien	729	169	23,1	419	107	25,6	103	25	23,8
Nicht wissensintensive Industrien	274	80	29,2	121	43	35,5	21	5	23,6
Wissensint. Dienstleistungen	2.256	621	27,5	435	128	29,4	272	46	16,8
Nicht wissensint. Dlst.	896	254	28,3	222	83	37,2	73	17	23,9
Übrige Wirtschaft	2.292	869	37,9	228	99	43,4	158	49	31,1
Insgesamt [1]	6.716	2.081	31,0	1.616	527	32,6	640	146	22,8

1) einschließlich „übriges Produzierendes Gewerbe“
Quelle: Mikrozensus 2008, Scientific Use File. – Berechnungen des NIW.

Tabelle 6: Erwerbstätige Akademiker/innen in ausgewählten Wirtschaftssektoren nach zusammengefassten Hauptfachrichtungen und Altersgruppen in Niedersachsen und Deutschland 2008

Auch in den ingenieurwissenschaftlichen sowie den mathematischen und naturwissenschaftlichen Fachrichtungen ergeben sich nur geringfügige Unterschiede im Vergleich zum Bundesdurchschnitt.

- So waren im Jahr 2008 in Niedersachsen 31.000 ausgebildete Ingenieur/innen im Alter von mindestens 50 Jahren beschäftigt. Dies entspricht einem Anteil von 28,9 Prozent aller Ingenieur/innen und liegt damit etwa 2 Prozentpunkte unter dem Wert für Deutschland insgesamt. Innerhalb der gewerblichen Wirtschaft ist in den nicht-wissensintensiven Wirtschaftszweigen etwa ein Drittel der erwerbstätigen Akademiker/innen in diesem Alter. In den wissensintensiven Industrien Niedersachsens sind es demgegenüber nur etwas mehr als ein Viertel.

- Auch im – gering besetzten – Bereich Mathematik/Naturwissenschaften liegt der Anteil Älterer in Niedersachsen etwas niedriger als im Bundesdurchschnitt – mit 18,0 Prozent allerdings auf einem deutlich niedrigeren Niveau als bei den Ingenieur/innen. Damit ist auch der mittelfristige Ersatzbedarf geringer. Insgesamt handelt es sich um 6.000 Akademiker/innen in diesen Fachrichtungen.

Obwohl Niedersachsen aufgrund seiner Wirtschafts- oder Altersstruktur nicht überdurchschnittlich von den entstehenden Ersatzbedarfen betroffen zu sein scheint, ist zu berücksichtigen, dass die Nachwuchskräfte – auch wenn es möglich sein sollte, ihre absolute Zahl zu steigern – bereits aufgrund ihrer Studienfachwahl nicht unbedingt auf die zu besetzenden Stellen passen. So wird bereits mit Blick auf die Struktur der Hochschulabsolvent/innen (analog zur Fächerstruktur der Studienanfänger/innen) deutlich, dass der akademische Nachwuchs im Bereich der Ingenieurwissenschaften nicht den Stellenwert (in Niedersachsen 15,0 Prozent) einnimmt, den diese Fachrichtung unter den Erwerbstätigen aufweist (23,4 Prozent).

© Steria Mummert Consulting

	2001	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Deutschland								
Sprach- und Kulturwiss., Sport	18,7	18,6	18,1	18,6	19,4	19,7	21,0	19,9
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwiss.	35,6	37,0	37,7	36,8	35,9	35,8	33,5	35,3
Medizin	6,6	6,2	6,0	6,1	5,9	5,9	5,8	5,6
Agrar-, Forst- und Ernährungswiss.	2,7	2,7	2,7	2,6	2,4	2,4	2,4	2,3
Kunst, Kunstwiss.	4,7	4,7	4,7	4,7	4,8	4,3	4,3	4,0
Mathematik, Naturwissenschaften	12,0	12,6	13,6	14,8	15,4	16,0	16,6	16,6
Biologie	2,2	2,4	2,4	2,4	2,5	2,7	3,1	3,0
Chemie	1,2	1,1	1,2	1,3	1,5	1,4	1,5	1,7
Informatik	3,0	3,9	4,9	5,9	6,1	6,4	6,1	5,9
Mathematik	1,6	1,6	1,7	1,9	2,0	2,1	2,4	2,4
Physik, Astronomie	1,1	0,9	0,8	0,9	1,0	1,1	1,2	1,3
Ingenieurwissenschaften	19,6	18,1	17,1	16,5	16,1	15,9	16,3	16,3
Elektrotechnik	3,8	3,4	3,4	3,4	3,4	3,3	3,2	3,1
Maschinenbau, Verfahrenstechnik, Verkehrstechnik	6,9	6,7	6,7	6,8	7,0	6,2	7,5	7,5
Fächergr. insg.	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Niedersachsen								
Sprach- und Kulturwiss., Sport	16,9	17,0	16,9	17,1	18,1	19,7	20,6	20,0
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwiss.	32,8	36,0	38,1	36,9	37,0	33,2	31,5	31,9
Medizin	6,9	6,4	5,6	7,1	6,4	5,7	6,1	6,3
Agrar-, Forst- und Ernährungswiss.	4,3	3,9	4,5	4,8	4,3	4,1	4,3	4,4
Kunst, Kunstwiss.	5,1	4,7	4,4	5,0	5,1	5,4	5,3	5,1
Mathematik, Naturwissenschaften	11,7	12,3	12,5	12,6	12,7	14,9	15,6	17,4
Biologie	3,2	3,6	2,9	2,9	2,7	3,6	4,5	4,7
Chemie	1,2	0,8	1,1	1,0	1,1	1,3	1,4	1,8
Informatik	1,7	2,9	3,8	4,3	4,1	3,9	4,1	3,9
Mathematik	2,2	2,1	1,9	1,9	2,2	3,0	2,8	3,3
Physik, Astronomie	1,0	0,8	0,8	0,8	0,7	1,1	0,9	1,8
Ingenieurwissenschaften	22,1	19,7	17,9	16,6	16,2	17,1	16,6	15,0
Elektrotechnik	3,7	3,0	3,0	2,9	2,9	3,0	3,1	2,7
Maschinenbau, Verfahrenstechnik, Verkehrstechnik	7,7	7,2	7,1	7,1	7,1	7,6	7,8	7,9
Fächergr. insg.	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 4.2, Prüfungen an Hochschulen sowie Reihe 4.3, Nicht-monetäre hochschulstatistische Kennziffern, ergänzt um Sonderauswertungen des HIS nach ausgewählten Studienfächern. - Berechnungen des NIW.

Tabelle 7: Struktur der Erstabsolvent/innen in Niedersachsen und Deutschland 2001 bis 2009 (in %)

© Steria Mummert Consulting

3.4 Erwerbsbeteiligung arbeitsmarktpolitischer Zielgruppen

Zur Milderung drohender Angebotsknappheiten auf dem Arbeitsmarkt stellt die Mobilisierung unterdurchschnittlich beteiligter Bevölkerungsgruppen einen viel diskutierten Lösungsweg dar. Dazu zählen vor allem Personen mit Migrationshintergrund, ältere Arbeitnehmer/innen sowie Teile der weiblichen Erwerbsbevölkerung. Die Situation der Jugendlichen wurde bereits in Abschnitt 2.2. ausführlich beschrieben. Im Folgenden wird zunächst der Zusammenhang zwischen Erwerbsbeteiligung und Niveau des Berufsabschlusses dargestellt. Dabei steht bereits die besondere Situation der einzelnen Zielgruppen im Fokus. Der zweite Unterabschnitt behandelt die besondere Bevölkerungsstruktur und vor diesem Hintergrund auch die Erwerbsbeteiligung von Migrantinnen und Migranten. Anschließend wird die Erwerbsbeteiligung Älterer näher untersucht.

3.4.1 Zum Zusammenhang zwischen Bildungsniveau und Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern

Die Qualifikationsstruktur der Erwerbstätigen zeigt, in welchem Ausmaß qualifizierte Arbeitnehmer/innen eingesetzt werden. Im Gegensatz zum ausgeübten Beruf wird an dieser Stelle das konkrete Niveau bzw. die Art des Abschlusses in den Blick genommen. Daran soll verdeutlicht werden, welche Anstrengungen innerhalb des Bildungssystems erforderlich sind, um das aktuelle Niveau zu halten bzw. sogar auszubauen. Eine Besonderheit der folgenden Auswertungen ist dabei, dass allein Erwerbspersonen betrachtet werden, die sich zum Zeitpunkt der Erhebung nicht in einer ausbildungsähnlichen Phase (Schulbesuch, betriebliche Ausbildung, Studium) befinden. Es handelt sich insofern um eine bereinigte Erwerbspersonenzahl.

Die dominierende Qualifikation mit 59,1 Prozent in Niedersachsen ist – stärker noch als bundesweit (55,1 Prozent) – eine betriebliche Berufsausbildung im Dualen System („Lehre“) (Tabelle 8). Geringer qualifizierte Arbeitnehmer/innen stellen rund 14 Prozent der Erwerbstätigen in Niedersachsen (ohne Abschluss 12,6 Prozent, angelernt bzw. Praktikum 1,2 Prozent). Demgegenüber haben fast 17 Prozent eine akademische Ausbildung, in Deutschland insgesamt ist der Anteil mit 19,3 Prozent etwas höher.

Insgesamt 45,4 Prozent der Erwerbstätigen in Niedersachsen sind Frauen. Am stärksten vertreten sind weibliche Erwerbstätige mit knapp zwei Dritteln unter den Absolvent/innen einer Berufsfachschule/Kollegschule und vor allem der 1-jährigen Schulen des Gesundheitswesens. Sehr gering sind die Frauenanteile hingegen bei den Meister-/Techniker- und vergleichbaren Abschlüssen (28,8 Prozent), Promotionen (29,0 Prozent) sowie Fachhochschulabschlüssen (33,5 Prozent).

Im Vergleich zum Bundesdurchschnitt sind in Niedersachsen die Anteile weiblicher Erwerbstätiger in vielen Qualifikationsstufen leicht unterdurchschnittlich. Lediglich Universitätsabsolventinnen sind mit 48,8 Prozent in Niedersachsen etwas stärker vertreten (gegenüber 47,0 Prozent). Bei Meisterinnen/Technikerinnen ist die Differenz zwischen Niedersachsen (28,8 Prozent) und dem Bundesdurchschnitt (35,9 Prozent) am größten.

© Steria Mummert Consulting

Art des Abschlusses	Erwerbstätige			
	Struktur		Anteil weiblich (%)	
	NDS	D	NDS	D
kein Ausbildungs- oder Hochschul-/Fachhochschulabschluss vorhanden	12,6	12,2	49,8	48,9
Anlernausbildung oder berufliches Praktikum	1,2	0,9	48,1	48,0
Berufsvorbereitungsjahr	0,1	0,1	-	44,8
Abschluss einer Lehre/Berufsausbildung im dualen System	59,2	55,1	46,9	46,9
Berufsqualifizierender Abschluss an einer Berufsfachschule/Kollegschule, Abschluss einer 1-jährigen Schule des Gesundheitswesens	1,5	1,5	66,8	67,8
Meister-/Technikerausbildung oder gleichwertiger Fachschulabschluss, Abschluss einer 2- oder 3-jährigen Schule des Gesundheitswesens, Abschluss einer Fachakademie oder einer Berufsakademie	7,0	8,1	28,8	35,9
Abschluss einer Fachschule der ehemaligen DDR	0,2	1,4	65,8	73,1
Abschluss einer Verwaltungsfachhochschule	0,9	0,8	37,3	43,0
Fachhochschulabschluss (auch Ingenieurschulabschluss)	6,0	6,5	33,5	35,8
Abschluss einer Universität (wissenschaftlichen Schule, Kunsthochschule)	8,8	10,5	48,8	47,0
Promotion	1,1	1,5	29,0	30,3
Vorbereitungsdienst für den mittleren Dienst in der öffentl. Verwaltung	1,0	0,7	47,5	44,4
Ohne Angabe	0,3	0,6	48,3	46,3
Gesamt	**100,0**	**100,0**	**45,4**	**45,9**

- fallzahlbedingt kein Ausweis möglich

Quelle: Mikrozensus 2009, Kontrollierte Datenfernverarbeitung. Berechnungen des NIW.

Tabelle 8: Qualifikationsstruktur der Erwerbstätigen in Niedersachsen und Deutschland 2009

Grundsätzlich steigt die Erwerbsbeteiligung (Anteil Erwerbspersonen, d. h. Erwerbstätige und Erwerbslose im Gegensatz zu Nichterwerbspersonen) bzw. sinkt der Anteil Erwerbsloser mit steigender Qualifikation (Tabelle 9). Dies ist zum einen auf die niedrigeren Opportunitätskosten der Nichtbeteiligung aufgrund geringer Qualifikation und damit einhergehender niedrigerer Lohnerwartungen (angebotsseitiger Effekt) zurückzuführen. Zum anderen spielt auch die geringere Nachfrage nach gering qualifizierten Arbeitskräften eine Rolle (nachfrageseitiger Effekt). Im Durchschnitt über alle Qualifikationen beträgt der Anteil Erwerbstätiger in Niedersachsen 79,5 Prozent, ähnlich bundesweit (79,8 Prozent).

© Steria Mummert Consulting

Art des Abschlusses	Erwerbsstatus					
	Niedersachsen			Deutschland		
	ET	EL	NEP	ET	EL	NEP
kein Ausbildungs- oder Hochschul-/Fachhochschulabschluss vorhanden	54,3	11,2	34,5	53,8	12,3	34,0
Anlernausbildung oder berufliches Praktikum	68,8	5,4	25,8	66,1	8,8	25,1
Berufsvorbereitungsjahr	67,9	-	-	61,8	16,2	22,1
Abschluss einer Lehre/Berufsausbildung im dualen System	77,2	5,3	17,6	77,0	6,6	16,4
Berufsqualifizierender Abschluss an einer Berufsfachschule/Kollegschule, Abschluss einer 1-jährigen Schule des Gesundheitswesens	75,6	4,0	20,4	78,2	4,2	17,6
Meister-/Technikerausbildung oder gleichwertiger Fachschulabschluss, Abschluss einer 2- oder 3-jährigen Schule des Gesundheitswesens, Abschluss einer Fachakademie oder einer Berufsakademie	86,9	2,4	10,7	86,7	2,9	10,4
Abschluss einer Fachschule der ehemaligen DDR	82,1	4,5	13,4	81,2	4,3	14,5
Abschluss einer Verwaltungsfachhochschule	89,9	0,0	10,1	88,5	0,9	10,6
Fachhochschulabschluss (auch Ingenieurschulabschluss)	87,4	3,4	9,2	87,0	3,4	9,5
Abschluss einer Universität (wissenschaftlichen Schule, Kunsthochschule)	86,9	2,9	10,3	86,8	3,1	10,0
Promotion	91,5	2,4	6,0	93,0	1,5	5,5
Vorbereitungsdienst für den mittleren Dienst in der öffentl. Verwaltung	80,8	-	-	80,2	1,2	18,6
Ohne Angabe	69,7	8,6	21,7	75,2	5,6	19,1
Gesamt	**79,5**	**4,6**	**15,9**	**79,8**	**5,5**	**14,7**

- fallzahlbedingt kein Ausweis möglich

Quelle: Mikrozensus 2009, Kontrollierte Datenfernverarbeitung. Berechnungen des NIW.

Tabelle 9: Erwerbsstatus nach Art des Berufsabschlusses in Niedersachsen und Deutschland 2009

Der Anteil Erwerbstätiger an allen Personen im erwerbsfähigen Alter ist bei Personen ohne beruflichen Abschluss mit 54,3 Prozent am niedrigsten. Darüber hinaus stehen mehr als ein Drittel (34,5 Prozent) dem Arbeitsmarkt gar nicht erst zur Verfügung. Personen, die zumindest eine Anlernausbildung oder ein Praktikum bzw. ein Berufsvorbereitungsjahr absolviert haben, sind zu knapp 70 Prozent erwerbstätig. Mit einem Lehr- oder vergleichbaren Abschluss steigt der Anteil Erwerbstätiger auf 77,2 Prozent, der Anteil von Nichterwerbspersonen ist gleichzeitig nur halb so hoch (17,6 Prozent) wie bei Personen ohne beruflichen Abschluss.

Der größte Anteil Erwerbstätiger ist bei Meister-, Techniker- oder vergleichbaren Abschlüssen, Fachhochschul- und Hochschulabsolvent/innen (jeweils rund 87 Prozent) sowie bei Promovierten (91,5 Prozent) zu beobachten. Der Anteil an Nichterwerbspersonen liegt hier regelmäßig bei unter 11 Prozent, bei Promovierten sogar bei lediglich 6 Prozent.

Der Anteil Erwerbstätiger in den einzelnen Qualifikationsstufen liegt in Niedersachsen im Bundesdurchschnitt, bei den gering Qualifizierten sogar etwas höher. Dies schlägt sich allerdings nicht in geringeren Anteilen bei den Nichterwerbspersonen nieder – sie sind vielmehr eher höher (z. B. mit 17,6 Prozent gegenüber 16,4 Prozent bei Absolvent/innen des Dualen Systems). Insofern ist die Arbeitsmarktbeteiligung in Niedersachsen selektiver, d. h. es wird im Gegensatz zur (Such-) Arbeitslosigkeit eher die Nichterwerbsbeteiligung gewählt, wenn sich keine Erwerbschancen bieten.

© Steria Mummert Consulting

Art des Abschlusses	dar.: Frauen					
	Niedersachsen			Deutschland		
	ET	EL	NEP	ET	EL	NEP
kein Ausbildungs- oder Hochschul-/Fachhochschulabschluss vorhanden	46,9	8,1	45,0	46,8	9,0	44,1
Anlernausbildung oder berufliches Praktikum	61,3	4,7	34,0	59,5	6,0	34,5
Berufsvorbereitungsjahr	-	-	-	55,9	13,4	30,6
Abschluss einer Lehre/Berufsausbildung im dualen System	71,3	4,4	24,3	72,1	5,6	22,3
Berufsqualifizierender Abschluss an einer Berufsfachschule/Kollegschule, Abschluss einer 1-jährigen Schule des Gesundheitswesens	71,7	4,3	24,0	75,2	4,0	20,8
Meister-/Technikerausbildung oder gleichwertiger Fachschulabschluss, Abschluss einer 2- oder 3-jährigen Schule des Gesundheitswesens, Abschluss einer Fachakademie oder einer Berufsakademie	82,5	2,3	15,3	82,4	3,0	14,6
Abschluss einer Fachschule der ehemaligen DDR	81,0	-	-	82,0	3,5	14,5
Abschluss einer Verwaltungsfachhochschule	91,2	-	-	87,3	1,2	11,6
Fachhochschulabschluss (auch Ingenieurschulabschluss)	82,5	4,1	13,4	82,0	3,8	14,2
Abschluss einer Universität (wissenschaftlichen Schule, Kunsthochschule)	83,1	2,8	14,0	82,6	3,1	14,3
Promotion	85,5	-	-	87,5	2,3	10,2
Vorbereitungsdienst für den mittleren Dienst in der öffentl. Verwaltung	81,4	-	-	76,6	1,6	21,8
Ohne Angabe	60,8	-	-	68,4	5,5	26,1
Gesamt	**68,3**	**4,8**	**26,9**	**69,4**	**5,7**	**24,9**

- fallzahlbedingt kein Ausweis möglich

Quelle: Mikrozensus 2009, kontrollierte Datenfernverarbeitung. Berechnungen des NIW.

Tabelle 10: Erwerbsstatus nach Art des Berufsabschluss in Niedersachsen und Deutschland 2009

Der Anteil erwerbstätiger Frauen an allen Frauen im erwerbsfähigen Alter, die sich nicht mehr in Ausbildung befinden, beträgt in Niedersachsen 68,3 Prozent und ist damit deutlich niedriger als die Erwerbstätigenquote insgesamt (Tabelle 10). Bundesweit liegt der Wert mit 69,3 Prozent allerdings nur geringfügig höher. Von den Frauen ohne Berufsabschluss sind nur 46,9 Prozent erwerbstätig. Etwa ebenso hoch ist in dieser Qualifikationsgruppe der Anteil an Frauen, die dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung stehen (45,0 Prozent; Nichterwerbspersonen). Von den weiblichen Erwerbspersonen mit einem Lehr- oder vergleichbaren Abschluss gehören mit 24,3 Prozent deutlich weniger zu den Nichterwerbspersonen, erwerbstätig sind 71,3 Prozent. Mit einem Fachhochschul- oder Universitätsabschluss beträgt der Anteil erwerbstätiger Frauen demgegenüber rund 83 Prozent, aber selbst auf diesem Ausbildungsniveau stehen noch 13 bis 14 Prozent der Frauen dem Arbeitsmarkt nicht unmittelbar zur Verfügung.

Im Vergleich zum Bundesdurchschnitt fällt in Niedersachsen der Anteil erwerbstätiger Akademikerinnen (Fachhochschul-/Hochschulabschluss) um einen halben Prozentpunkt höher aus. Umgekehrt sind promovierte Frauen aber auch jene mit einem Lehr- oder vergleichbaren Abschluss in Niedersachsen etwas seltener (um zwei bzw. 0,8 Prozentpunkte) erwerbstätig. Insgesamt sind die Unterschiede zum Bundesdurchschnitt gering.

3.4.2 Weiterbildungsbeteiligung

Weiterbildung gilt nach wie vor als wichtiges Instrument zur Bewältigung wissensorientierter Anpassungsbedarfe im Beruf. Nach wie vor wird über Form und Inhalt überwiegend von der Arbeitgeberseite entschieden und dabei eine enge Teilnehmerauswahl getroffen. Lediglich Hochqualifizierte, die über die finanziellen Mittel sowie die Kenntnis über ihre individuellen Weiterbildungsbedarfe verfügen, initiieren Weiterbildung häufig auch selbst (Cordes/Gehrke 2009). Die Weiterbildungsbeteiligung der Erwerbstätigen weist daher auf verschiedene Beschäftigungsbedingungen hin:

© Steria Mummert Consulting

- Die Notwendigkeit, den Bestand an Wissen, Fertigkeiten bzw. Kompetenzen an die betrieblichen Anforderungen anzupassen.

- Persönliche Fähigkeiten zur Umsetzung des erworbenen Wissens und damit zur Steigerung der Produktivität bzw. der Einsatzmöglichkeiten im Unternehmen.

- Die Beschäftigungsperspektive im Unternehmen: Nur für Arbeitnehmer/innen, die in einem hinreichenden zeitlichen Umfang die durch Weiterbildung gesteigerte Produktivität einbringen können, lohnt sich aus Arbeitgebersicht die Investition.

Trotz der hohen theoretischen und arbeitsmarktpolitischen Erwartungen an die Durchführung betrieblicher Weiterbildungsmaßnahmen gibt es noch immer Teilbereiche, die bislang empirisch nur unzureichend untersucht worden sind. Dazu zählt vor allem das Fehlen differenzierter Analysen zur Beteiligung einzelner Personengruppen oder beruflicher Effekte (z. B. auf die Position im Unternehmen, das Arbeitsentgelt, Beschäftigungsstabilität) bestimmter Inhalte. So ist beispielsweise kaum bekannt, welche Bedeutung soziale Kompetenzen, schriftliche und mündliche Kommunikation oder andere außerfachliche Fähigkeiten in der betrieblichen bzw. beruflichen Weiterbildung einnehmen, in welcher Form oder wem sie vermittelt werden. Gerade in diesen Bereichen ist unklar, inwieweit Arbeitgeber/innen hierbei die Weiterbildung als geeignetes Instrument wahrnehmen oder sich auf das Vorliegen entsprechender Fähigkeiten bei den Arbeitnehmer/innen verlassen. Zudem ist zu erwarten, dass diese und andere Kompetenzen häufig nicht kursförmig erworben werden, wodurch die Erfassung und insbesondere die Förderung zusätzlich erschwert werden.

Demgegenüber ist die Bedeutung der Weiterbildung zur Eingliederung Erwerbsloser unumstritten. Die Evaluation der arbeitsmarktpolitischen Instrumente der Bundesagentur für Arbeit hat hierzu in den letzten Jahren wichtige Erkenntnisse über die Effektivität bei ausgewählten Zielgruppen sowie im Hinblick auf die Form der Weiterbildung (insbesondere die Überlegenheit betrieblich angebundener Programme) geliefert.

Die folgenden Auswertungen beziehen sich auf Erwerbstätige, die im Jahr 2008 befragt wurden, ob sie während der vorangegangenen 12 Monate an mindestens einer Weiterbildung teilgenommen haben (Abbildung 16).[9]

Demnach lag die Weiterbildungsbeteiligung in Niedersachsen mit 24,8 Prozent der Erwerbstätigen etwas unter dem bundesdeutschen Durchschnitt (27,1 Prozent). Dieser Unterschied setzt sich – mehr oder weniger stark ausgeprägt – auch für die übrigen Bevölkerungsgruppen fort. Insbesondere in der Weiterbildungsbeteiligung nach Geschlecht und nach Altersklassen sind für einige Untergruppen in Niedersachsen deutlich unterdurchschnittliche Quoten zu beobachten. Die Bundesergebnisse, die hier nur nachrichtlich aufgeführt werden, unterstreichen den Hinweis auf Nachholbedarfe in Niedersachsen.

- Der Anteil von Frauen, die an einer Weiterbildung teilgenommen haben, liegt, gemessen an allen weiblichen Erwerbstätigen, mit 26,8 Prozent fast vier Prozentpunkte höher als die Weiterbildungshäufigkeit von Männern (23,1 Prozent).

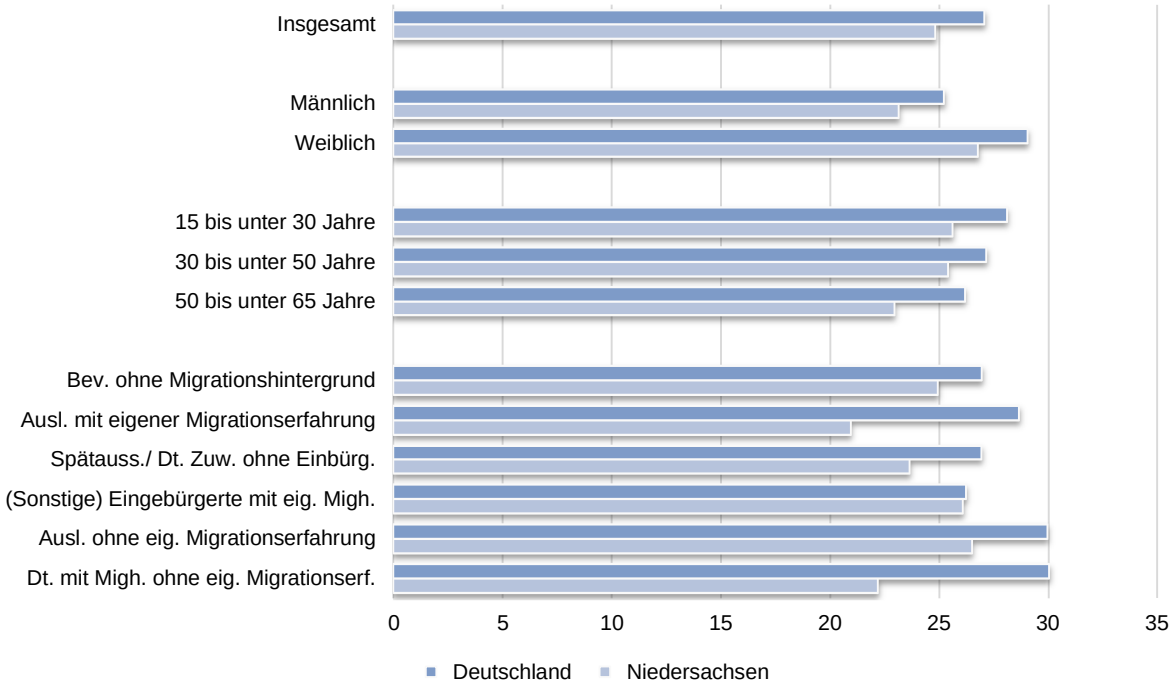
- Jüngere Erwerbstätige nehmen mit etwa einem Viertel (25,6 Prozent) genauso häufig an Weiterbildung teil wie Personen im Alter von 30 bis unter 50 Jahren (25,4 Prozent). Die Differenz zu den Erwerbstätigen über 50 Jahren (22,9 Prozent) ist relativ gering, allerdings liegt die Weiterbildungsbeteiligung dieser obersten Altersklasse im Bundesdurchschnitt mit 26,2 Prozent etwas höher.

- Bei der Weiterbildungsbeteiligung der Migrant/innen ist der Rückstand Niedersachsens besonders deutlich – auch innerhalb dieser heterogenen Gruppe (siehe auch Kap. 2.4.3): Ausländer/innen mit eigener Migrationserfahrung nehmen in Niedersachsen deutlich seltener an Weiterbildung teil (20,9 Prozent), während die Häufigkeit im Bundesgebiet mit 28,6 Prozent sogar über dem Wert der Bevölkerung ohne Migrationshintergrund liegt. Ähnlich verhält es sich mit

[9] Im Vergleich mit anderen Ergebnissen des Mikrozensus, insbesondere mit der Unterstichprobe für die Europäische Arbeitskräfteerhebung, ist zu berücksichtigen, dass ebenfalls ein Zeitraum von vier Wochen vorher abgefragt wird. Entsprechend fällt die Weiterbildungsbeteiligung bezogen auf den kürzeren Zeitraum geringer aus.

© Steria Mummert Consulting

Deutschen mit Migrationshintergrund, aber ohne eigene Migrationserfahrung: Während in Niedersachsen nur gut jeder Fünfte an einer Weiterbildung teilgenommen hat (22,2 Prozent), war es deutschlandweit fast jeder Dritte (30,0 Prozent). Die höchste Weiterbildungsbeteiligung innerhalb der Migrantengruppen ist in Niedersachsen mit 26,5 Prozent bei Ausländer/innen ohne eigene Migrationserfahrung zu verzeichnen, dahinter folgen (sonstige) Eingebürgerte mit eigener Migrationserfahrung (26,1 Prozent) sowie Spätaussiedler/innen bzw. deutsche Zuwanderer und Zuwanderinnen (23,6 Prozent). Demgegenüber liegt die Weiterbildungshäufigkeit der dominierenden Bevölkerungsgruppe von Erwerbstätigen ohne Migrationshintergrund mit 24,9 Prozent im niedersächsischen Durchschnitt (Bundesgebiet 26,9 Prozent).



Quelle: Mikrozensus 2008, Scientific Use File. Berechnungen des NIW.

Abbildung 16: Weiterbildungsbeteiligung von Erwerbstätigengruppen in Niedersachsen und Deutschland 2008

3.4.3 Migrantinnen und Migranten

Die Bevölkerung mit Migrationshintergrund konnte lange Zeit nur über den Ausländerstatus identifiziert werden. Mit dem erweiterten Fragenkatalog des Mikrozensus seit dem Jahr 2005 wurden sozio-demographische Analysen möglich, die mittlerweile das Bewusstsein für eine differenzierte Betrachtungsweise geschärft haben. Nach diesem allgemein anerkannten Konzept werden im Wesentlichen sechs Bevölkerungsgruppen unterschieden:

- Bevölkerung ohne Migrationshintergrund
- Bevölkerung mit Migrationshintergrund, darunter
  - Ausländer/innen mit eigener Migrationserfahrung
  - Spätaussiedler/innen bzw. deutsche Zuwanderer und Zuwanderinnen ohne Einbürgerung
  - (Sonstige) Eingebürgerte mit eigenem Migrationshintergrund
  - Ausländer/innen ohne eigene Migrationserfahrung
  - Deutsche mit Migrationshintergrund ohne eigene Migrationserfahrung

© Steria Mummert Consulting

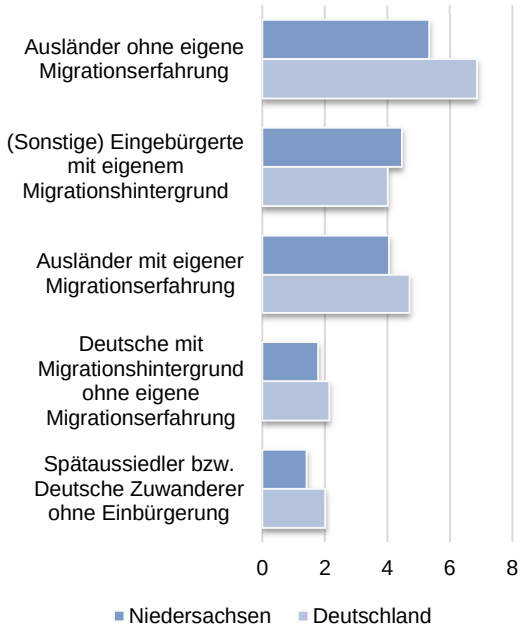
Von der Gesamtbevölkerung mit Hauptwohnsitz in Niedersachsen haben 1,3 Mio. oder 17 Prozent einen Migrationshintergrund (Abbildung 17). Der Anteil der Migrantinnen und Migranten ist nach dieser Abgrenzung in Niedersachsen damit nur unwesentlich niedriger als in Deutschland insgesamt (19,7 Prozent).

- Der Ausländeranteil in Niedersachsen liegt bei 9,4 Prozent (Deutschland 11,6 Prozent); mehr als die Hälfte der 737.000 Ausländer/innen weist dabei keine eigene Migrationserfahrung auf (419.000 bzw. 5,3 Prozent), die übrige ausländische Bevölkerung (318.000 bzw. 4,0 Prozent) ist aus dem Ausland zugezogen.

- Eine weitere größere Bevölkerungsgruppe mit eigenem Migrationshintergrund sind die Eingebürgerten – sie bilden mit 350.000 Personen eine Gruppe von etwa 4,5 Prozent der Gesamtbevölkerung.

- Deutsche mit Migrationshintergrund, aber ohne eigene Migrationserfahrung (insbesondere aufgrund der Zuwanderung durch die Eltern) stellen darüber hinaus 1,8 Prozent der Gesamtbevölkerung.

- Spätaussiedler/innen oder Deutsche, die ohne Einbürgerung zugewandert sind, bilden einen Bevölkerungsanteil von 1,4 Prozent.

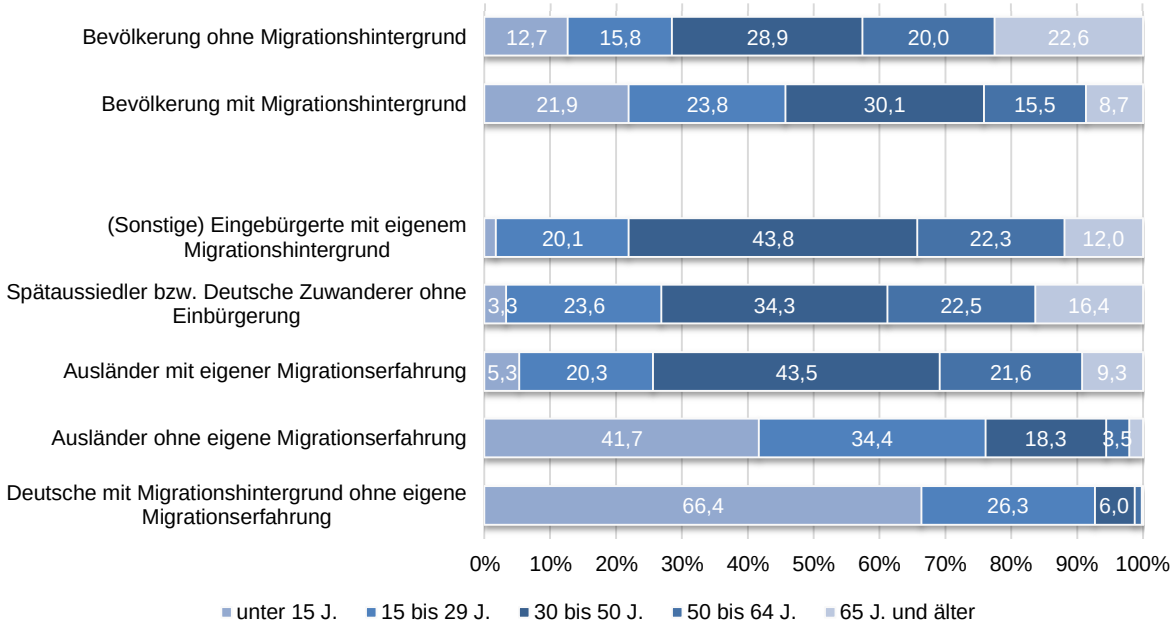


Quelle: Mikrozensus 2008, Scientific Use File. Berechnungen des NIW.

Abbildung 17: Bevölkerungsanteile nach Art des Migrationshintergrunds in Niedersachsen und Deutschland 2008

Bevölkerungsgruppen ohne eigene Migrationserfahrung wird ein Migrationshintergrund zugeordnet, wenn zumindest ein Elternteil selbst zugewandert ist. Da die großen Zuwanderungsströme etwa ein bis zwei Generationen zurückliegen, sind die Personen ohne eigene Migrationserfahrung im Durchschnitt relativ jung (Abbildung 18): Etwa zwei Drittel der Deutschen mit Migrationshintergrund, aber ohne eigene Migrationserfahrung sind unter 15 Jahre alt (66,4 Prozent), ein weiteres Viertel (26,3 Prozent) zwischen 15 und 30 Jahren. Unter den Ausländer/innen ohne eigene Migrationserfahrung sind drei Viertel bis zu 15 Jahre alt (41,7 Prozent) bzw. im Alter von 15 bis unter 30 Jahren (34,4 Prozent). Für diese beiden Bevölkerungsgruppen steht daher die ausbildungsorientierte Arbeitsmarktintegration im Vordergrund.

© Steria Mummert Consulting



Quelle: Mikrozensus 2008, Scientific Use File. Berechnungen des NIW.

Abbildung 18: Altersstruktur migrationsbezogener Bevölkerungsgruppen in Niedersachsen und Deutschland 2008

Die übrigen Personengruppen von Migrantinnen und Migranten, in denen auch die zuvor beschriebene Elterngeneration enthalten ist, weisen eine eher mit der Bevölkerung ohne Migrationshintergrund vergleichbare Altersstruktur auf. Doch auch unter ihnen sind die Personen im Alter von 30 bis unter 50 Jahren besonders stark vertreten. Das gilt vor allem unter den Eingebürgerten mit eigener Migrationserfahrung (43,8 Prozent) sowie die Ausländer/innen mit eigener Migrationserfahrung (43,5 Prozent). Diese Bevölkerungsgruppen umfassen damit zu großen Teilen Personen, die die deutsche Sprache nicht bereits in ihrer Kindheit erlernt haben.

Erwerbsstatus

Der Grad der Arbeitsmarktintegration lässt sich anhand des Anteils Erwerbstätiger im erwerbsfähigen Alter (15 bis unter 65 Jahre) bestimmen, die sich gleichzeitig nicht in Ausbildung befinden. Grundsätzlich ist der Erwerbstätigenanteil in Niedersachsen mit durchschnittlich 65,0 Prozent über alle Migrantengruppen deutlich geringer als bei Personen ohne Migrationshintergrund (77,2 Prozent) (Abbildung 19).

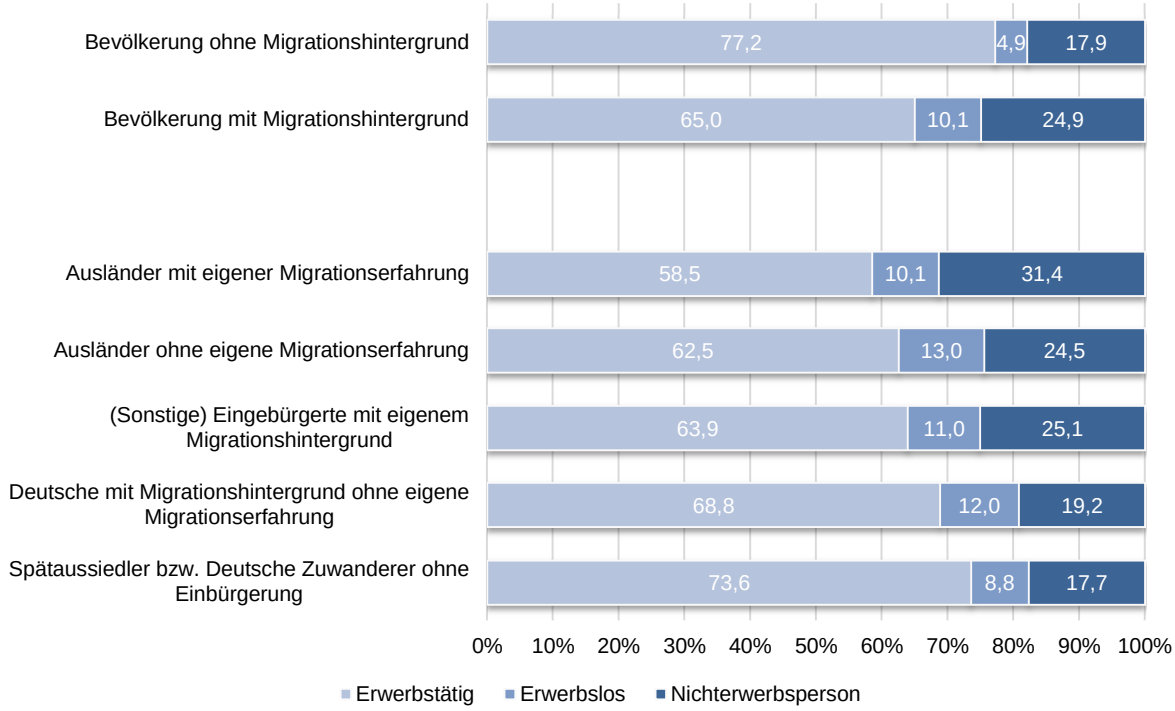
- Am günstigsten stellt sich die Situation für Spätaussiedler/innen bzw. deutsche Zuwanderer und Zuwanderinnen ohne Einbürgerung dar, von denen rund drei Viertel (73,6 Prozent) erwerbstätig sind. Sie zeichnen sich darüber hinaus auch insofern durch eine eher hohe Arbeitsmarktnähe aus, als dass der Anteil der Nichterwerbspersonen, die meist auch keine Arbeit suchen, vergleichsweise gering ist.

- Hinsichtlich des Anteils Erwerbstätiger folgen die Deutschen ohne eigene Migrationserfahrung (68,8 Prozent) bzw. die eingebürgerten Zuwanderer und Zuwanderinnen (63,9 Prozent).

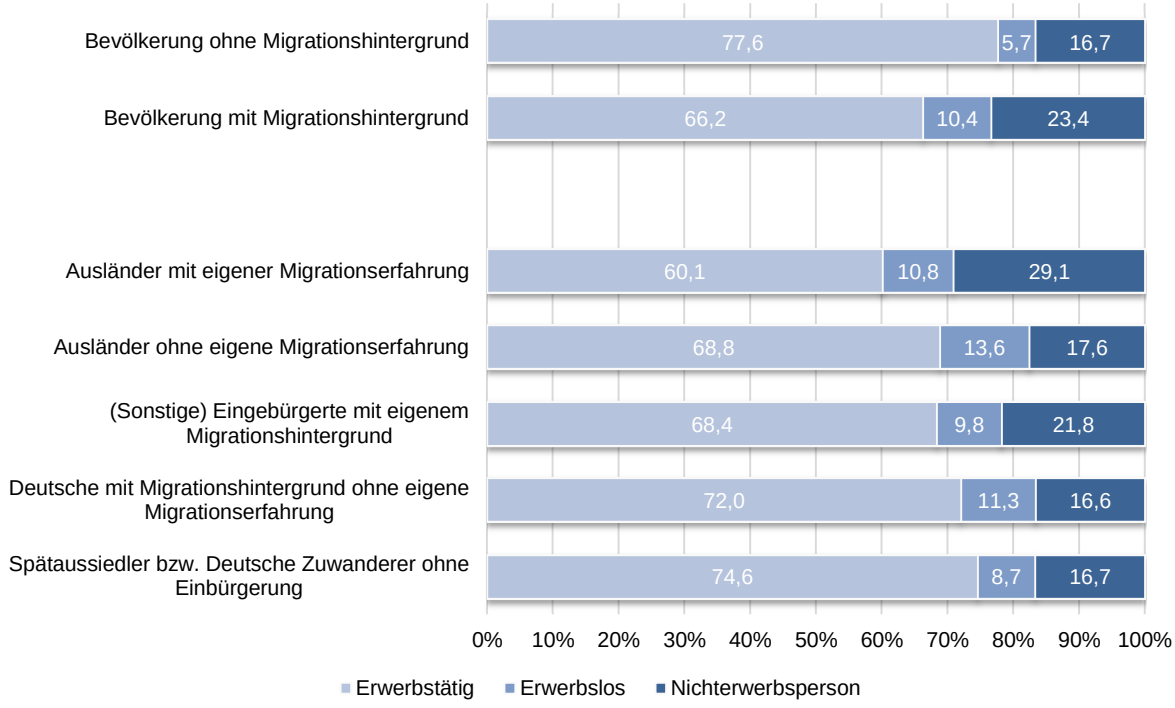
- Bei Ausländer/innen ist die Nicht-Erwerbstätigkeit weiter verbreitet, insbesondere bei denen mit eigener Migrationserfahrung (nur 58,5 Prozent sind erwerbstätig).

© Steria Mummert Consulting

Niedersachsen



Deutschland



Quelle: Mikrozensus 2008, Scientific Use File. Berechnungen des NIW.

Abbildung 19: Erwerbsstatus nach Bevölkerungsgruppen in Niedersachsen und Deutschland 2008

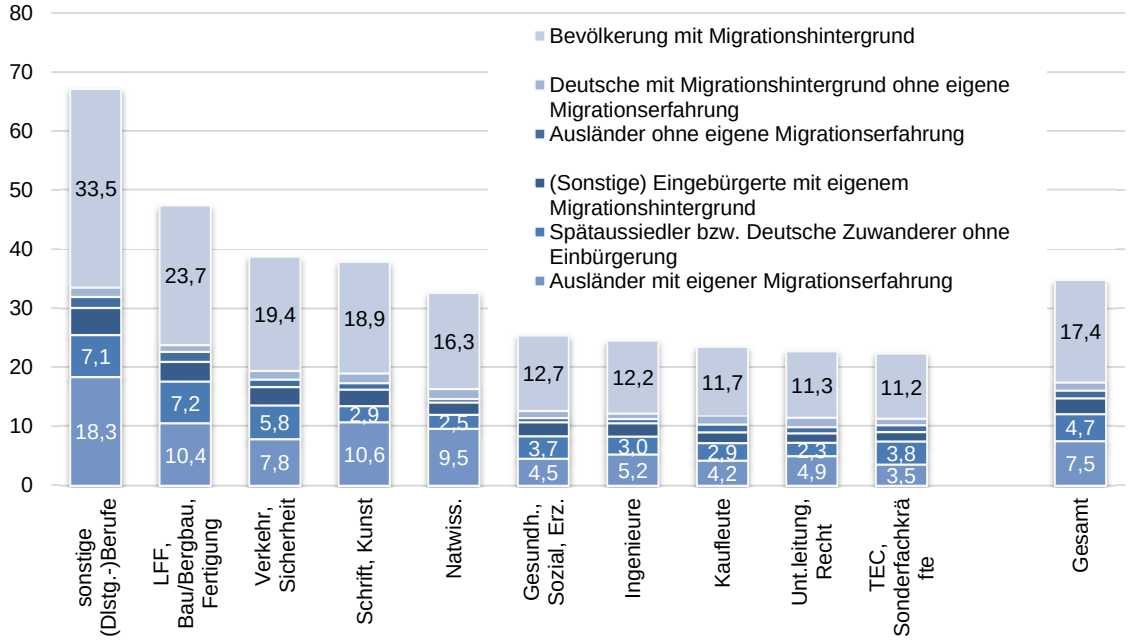
© Steria Mummert Consulting

Diese Unterschiede spiegeln sich jedoch kaum in der Erwerbslosigkeit wider – die entsprechenden Anteilswerte variieren kaum. Vielmehr ist die teils äußerst geringe Arbeitsmarktintegration darauf zurückzuführen, dass weite Bevölkerungsteile dem Arbeitsmarkt erst gar nicht zur Verfügung stehen („Nichterwerbspersonen“). Unter der Bevölkerung mit Migrationshintergrund insgesamt handelt es sich dabei um 189.000 Personen, was etwa einem Viertel (24,9 Prozent) dieser Gruppe entspricht. Demgegenüber stehen nur 17,9 Prozent (845.000) der Bevölkerung ohne Migrationshintergrund dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung.

Im Vergleich zum Bundesgebiet fallen in Niedersachsen besonders stark ausgeprägte Unterschiede beim Erwerbsstatus der einzelnen Bevölkerungsgruppen auf. Der Anteil Erwerbstätiger liegt vor allem bei Deutschen mit Migrationshintergrund ohne eigene Migrationserfahrung (72,0 Prozent), eingebürgerten Zuwanderern (68,4 Prozent) sowie Ausländer/innen ohne eigene Migrationserfahrung (68,8 Prozent) im Bundesdurchschnitt höher als in Niedersachsen, wodurch das Gefälle insgesamt geringer ist. Darüber hinaus ist in Niedersachsen der Anteil von Nichterwerbspersonen jeweils tendenziell höher. Insgesamt fallen daher die Integrationserfolge von Migrantinnen und Migranten auf dem Arbeitsmarkt in Niedersachsen geringer aus als im Bundesvergleich.

Ausgeübte Berufe

Der Anteil Erwerbstätiger mit und ohne Migrationshintergrund unterscheidet sich erheblich zwischen den einzelnen Berufen (Abbildung 20). Am stärksten sind Migrantinnen und Migranten mit rund einem Drittel der Erwerbstätigen (33,5 Prozent) in persönlichen und haushaltsbezogenen Dienstleistungsberufen vertreten (überwiegend in „Sonstige“). Auch in landwirtschaftlichen, Bau- oder Fertigungsberufen ist ein überdurchschnittlicher Migrantenanteil von 23,7 Prozent gegenüber 17,4 Prozent bei den Erwerbstätigen insgesamt zu beobachten. In höher qualifizierten Tätigkeiten, insbesondere im Bereich der natur- (16,3 Prozent) oder ingenieurwissenschaftlichen Berufe (12,2 Prozent) bzw. in Organisationsberufen (Unternehmensleitung/Recht 11,3 Prozent) sind Erwerbstätige mit Migrationshintergrund dagegen unterrepräsentiert. Dies betrifft im Wesentlichen alle Typen des Migrationshintergrunds, lediglich bei den Naturwissenschaftlern sind die ausländischen Zugewanderten etwas höher vertreten. Ansonsten spielen Migrantinnen und Migranten in qualifizierten Berufen bislang eine eher untergeordnete Rolle.



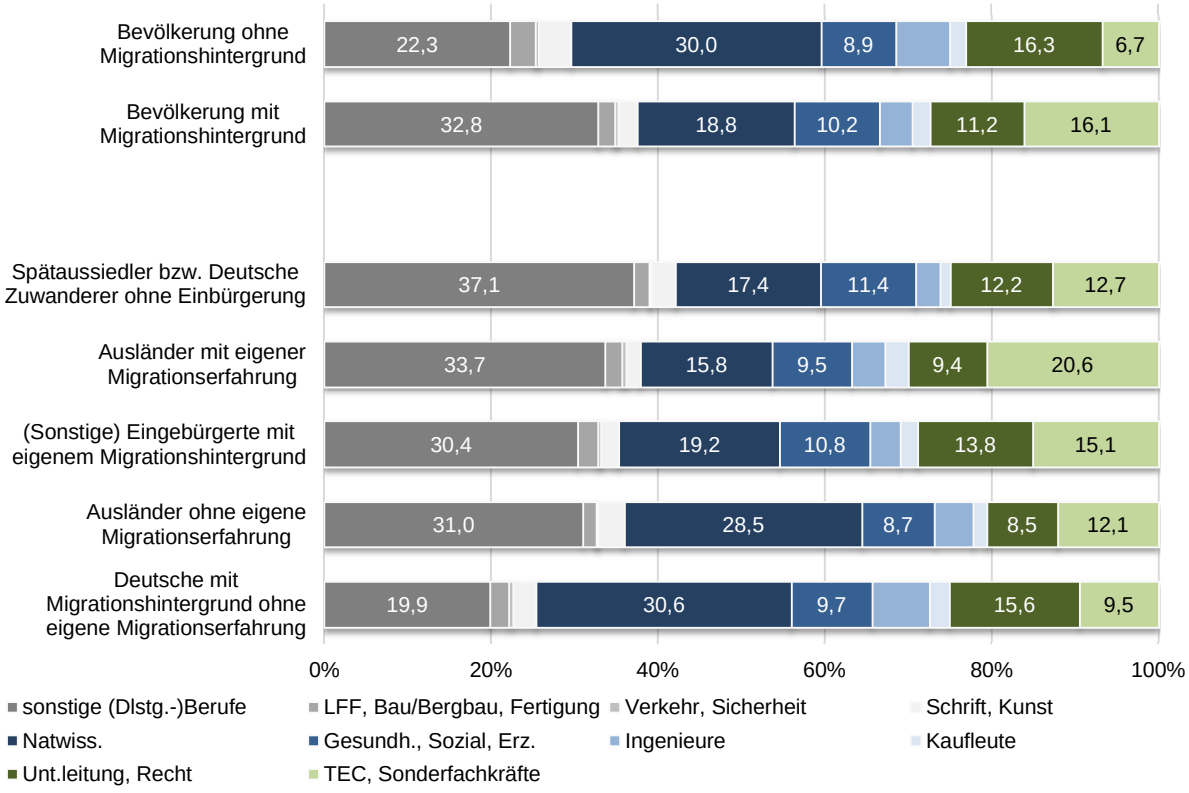
Quelle: Mikrozensus 2008, Scientific Use File. Berechnungen des NIW.

Abbildung 20: Migrationsstruktur ausgewählter Berufsgruppen in Niedersachsen 2008

© Steria Mummert Consulting

Gegenüber dem Migrantenanteil in den einzelnen Berufsfeldern (s. o.), der die quantitative Bedeutung von Personen mit Migrationshintergrund in den jeweiligen Tätigkeiten abbildet, liefert die berufliche Spezialisierung im Folgenden Aufschluss darüber, bei welchen Bevölkerungsgruppen die Ausübung gefragter Tätigkeiten stärker bzw. geringer ausgeprägt ist.

Hierbei spielt die eigene Migrationserfahrung erneut eine wichtige Rolle (Abbildung 21). So sind Deutsche mit Migrationshintergrund ohne eigene Migrationserfahrung sowie Ausländer/innen ohne eigene Migrationserfahrung insgesamt ähnlich häufig in Organisationsberufen bzw. technisch-naturwissenschaftlichen Berufen tätig (in der Summe 62,5 Prozent bzw. 53,7 Prozent) wie Personen ohne Migrationshintergrund (59,5 Prozent). Bei eingebürgerten Zuwanderern und Zuwanderinnen ist die Tätigkeit in naturwissenschaftlichen Berufen (19,2 Prozent) bereits seltener, dafür aber umso stärker in gewerblichen technischen Berufen (15,1 Prozent). Auch Zugewanderte, die weiterhin einen Ausländerstatus besitzen, üben häufiger gewerblich-technische Berufe (15,8 Prozent) bzw. seltener naturwissenschaftliche Berufe aus (20,6 Prozent) als die Referenzgruppe ohne Migrationshintergrund (6,5 Prozent bzw. 30 Prozent). Bei Ausländer/innen insgesamt ist auch seltener eine Tätigkeit im Bereich Unternehmensleitung/Recht zu beobachten – unabhängig von der eigenen Migrationserfahrung (8,5 Prozent bzw. 9,4 Prozent, Bevölkerung ohne Migrationshintergrund demgegenüber 16,3 Prozent). Erwerbstätige im Bereich Gesundheit/Soziales/Erziehung stellen in allen Bevölkerungsgruppen einen ähnlichen hohen Anteil (rund 10 Prozent), es bestehen nur marginale Unterschiede.



Absteigend sortiert nach der Summe aus Ingenieure, Naturwissenschaften, Techniker/Technische Sonderfachkräfte und Unternehmensleitung/Recht

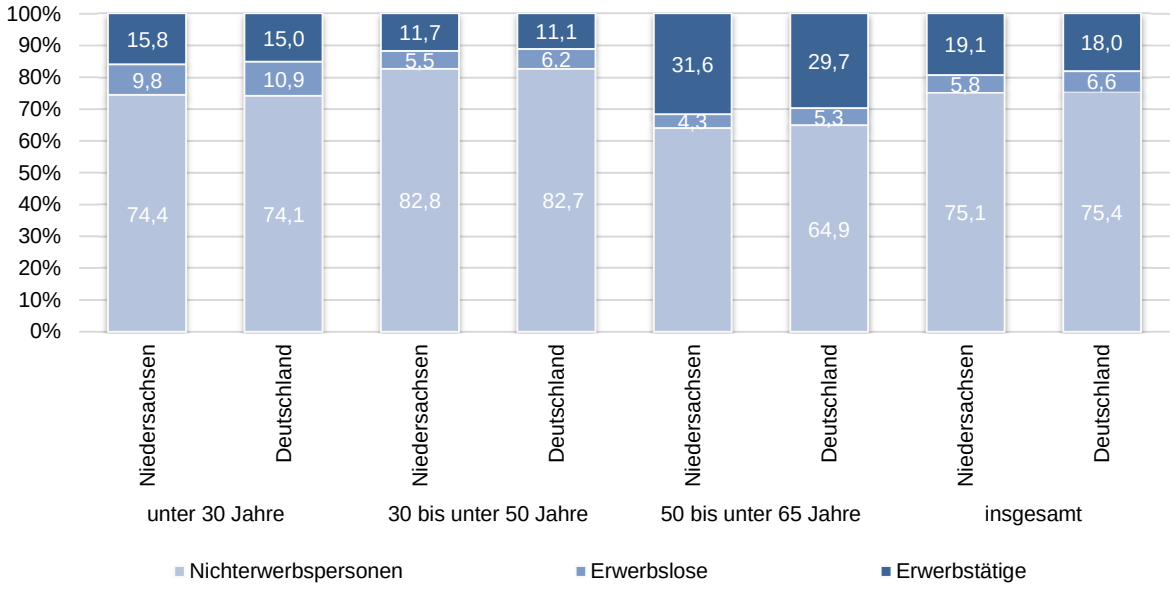
Quelle: Mikrozensus 2008 (kontrollierte Datenfernverarbeitung), Berechnungen des NIW.

Abbildung 21: Ausgeübte Berufe nach Bevölkerungsgruppen in Niedersachsen 2008

© Steria Mummert Consulting

3.4.4 Ältere Erwerbspersonen

In Niedersachsen lebten 2008 rund 1,5 Mio. Personen im Alter von 50 bis unter 65 Jahren. Davon gingen 970.000 einer Erwerbstätigkeit nach. Der Anteil von 64,1 Prozent (Abbildung 22) entspricht in etwa dem Bundesdurchschnitt in dieser Altersgruppe (64,4 Prozent). Verglichen mit den Erwerbstätigen zwischen 30 bis unter 50 Jahren, die einen Anteil von 82,8 Prozent an der altersgleichen Bevölkerung bilden, nimmt die Erwerbsneigung mit dem Alter also erheblich ab. Dies ist weniger auf eine höhere Arbeitslosigkeit der über 50-Jährigen (4,3 Prozent gegenüber 5,5 Prozent bei den 30- bis unter 50-Jährigen) zurückzuführen als auf einen vollständigen Rückzug vom Arbeitsmarkt: 31,6 Prozent der Bevölkerung in dieser Altersgruppe zählen zu den Nichterwerbspersonen, während dies nur auf 11,7 Prozent der Jüngeren zutrifft. Im Bundesdurchschnitt liegt der Anteil der Nichterwerbspersonen unter den Älteren mit 29,7 Prozent etwas niedriger.



Quelle: Mikrozensus 2008 (kontrollierte Datenfernverarbeitung), Berechnungen des NIW.

Abbildung 22: Bevölkerung nach Erwerbsstatus und Altersgruppen in Niedersachsen und Deutschland 2008

In der Querschnittsbetrachtung soll darüber hinaus untersucht werden, inwieweit sich Migrantinnen und Migranten ebenfalls bei der altersspezifischen Erwerbsbeteiligung von der übrigen Bevölkerung unterscheiden.

Insgesamt sind in der Bevölkerung mit Migrationshintergrund von den rund 750.000 Personen fast 210.000 zwischen 50 und 64 Jahren alt (Tabelle 11). Darunter sind mehr als 110.000 Personen erwerbstätig, entsprechend einem Anteil von rund 55 Prozent. Dies sind rund 10 Prozentpunkte weniger als in der Bevölkerung ohne Migrationshintergrund. Auch von den Migrantinnen und Migranten in der nächstjüngeren Altersgruppe (von 30 bis 50 Jahren) ist lediglich ein Anteil von 70,8 Prozent erwerbstätig. Im Vergleich dazu beträgt der Anteil Erwerbstätiger in der Bevölkerung ohne Migrationshintergrund 85,3 Prozent.

Bei den älteren Migrantinnen und Migranten sind weitere 20.000 bzw. 9,1 Prozent erwerbslos und rund 75.000 (36,2 Prozent) zählen zu den Nichterwerbspersonen. Demgegenüber sind von der älteren Bevölkerung ohne Migrationshintergrund 3,6 Prozent arbeitslos bzw. stehen 30,9 Prozent dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung.

Im Vergleich zum Bundesdurchschnitt, nach dem 66,4 Prozent der älteren Personen mit Migrationshintergrund erwerbstätig sind, ergeben sich keine wesentlichen Unterschiede in Niedersachsen.

© Steria Mummert Consulting

Erwerbsstatus	Niedersachsen				Deutschland			
	Altersklasse (von … bis unter … Jahre)							
	15 - 30	30 - 50	50 - 65	Gesamt	15 - 30	30 - 50	50 - 65	Gesamt
Bevölkerung insgesamt (in Tsd.)								
Erwerbstätige	487	1.866	967	3.320	5.433	19.402	10.170	35.004
Erwerbslose	64	125	65	254	797	1.447	834	3.078
Nichterwerbspersonen	104	264	477	845	1.098	2.600	4.656	8.354
Insgesamt	655	2.255	1.510	4.419	7.328	23.449	15.659	46.437
Bevölkerung ohne Migrationshintergrund (in Tsd.)								
Erwerbstätige	386	1.588	853	2.828	4.257	15.882	8.769	28.907
Erwerbslose	46	85	47	178	540	967	614	2.121
Nichterwerbspersonen	65	189	402	656	669	1.712	3.823	6.204
Insgesamt	497	1.862	1.302	3.661	5.466	18.561	13.205	37.233
Bevölkerung mit Migrationshintergrund (in Tsd.)								
Erwerbstätige	101	278	114	492	1.176	3.520	1.401	6.097
Erwerbslose	18	40	19	76	257	480	220	957
Nichterwerbspersonen	39	75	75	189	429	888	833	2.150
Insgesamt	158	393	207	758	1.862	4.888	2.454	9.204
Bevölkerung insgesamt (in %)								
Erwerbstätige	74,4	82,8	64,1	75,1	74,1	82,7	64,9	75,4
Erwerbslose	9,8	5,5	4,3	5,8	10,9	6,2	5,3	6,6
Nichterwerbspersonen	15,8	11,7	31,6	19,1	15,0	11,1	29,7	18,0
Insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Bevölkerung ohne Migrationshintergrund (in %)								
Erwerbstätige	77,7	85,3	65,5	77,2	77,9	85,6	66,4	77,6
Erwerbslose	9,3	4,6	3,6	4,9	9,9	5,2	4,6	5,7
Nichterwerbspersonen	13,1	10,1	30,9	17,9	12,2	9,2	28,9	16,7
Insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Bevölkerung mit Migrationshintergrund (in %)								
Erwerbstätige	64,0	70,8	54,8	65,0	63,1	72,0	57,1	66,2
Erwerbslose	11,5	10,1	9,1	10,1	13,8	9,8	8,9	10,4
Nichterwerbspersonen	24,5	19,2	36,2	24,9	23,0	18,2	34,0	23,4
Insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Quelle: Mikrozensus 2008 (kontrollierte Datenfernverarbeitung), Berechnungen des NIW.

Tabelle 11: Bevölkerung nach Erwerbsstatus, Altersgruppen und Migrationshintergrund in Niedersachsen und Deutschland 2008

© Steria Mummert Consulting

3.5 Fazit zur sozioökonomischen Analyse - Fachkräfteversorgung in Niedersachsen

Die Anzahl der verfügbaren Arbeitskräfte in Niedersachsen wird sich deutlich reduzieren

Die im Kapitel 2 vorliegende sozioökonomische Analyse zur Fachkräfteversorgung in Niedersachsen hat unter anderem ergeben, dass aufgrund der schwachen Geburtenentwicklung der vergangenen Jahrzehnte die kommenden Elterngenerationen schwächer besetzt sein werden. Dies wirkt sich folglich auch auf künftige Geburtenjahrgänge aus.

Diese abnehmende Besetzung der nachwachsenden Jahrgänge bedeutet für den Arbeitsmarkt in Niedersachsen eine stetige Schrumpfung des Erwerbspersonenpotenzials, da immer weniger Nachwuchs zur Verfügung steht. Bis zum Jahr 2030 wird die Zahl der 15- bis unter 25-Jährigenin Niedersachsen voraussichtlich um rund 30 Prozent zurückgehen.

Zusätzlich werden die geburtenstarken Jahrgänge bis zum Jahr 2030 ein Alter zwischen 60 und 70 Jahren erreicht haben und damit unmittelbar vor dem Austritt aus dem Erwerbsleben stehen bzw. diesen sogar schon vollzogen haben. Mit dem Erreichen der Ruhestandsgrenze dieser Kohorte wird es zu einer verstärkten Verrentungswelle kommen, die zusätzlich zu den schwächer besetzten nachwachsenden Jahrgängen die Zahl der verfügbaren Arbeitskräfte deutlich reduzieren wird.

Wesentliche Erkenntnisse der sozioökonomischen Analyse innerhalb der identifizierten Zielgruppen mit erhöhtem Potential hinsichtlich ihres Beitrages zur Bewältigung der Herausforderungen

Schüler/Jugendliche

Deutliche Unterschiede beim Besuch der weiterführenden Schularten der Sekundarstufe I gibt es hinsichtlich der Nationalität und des Geschlechts.

Jugendliche ohne deutsche Staatsangehörigkeit besuchen in der Sekundarstufe I deutlich seltener Schularten, die zu einem studienberechtigenden Abschluss führen können, dies ist insbesondere bei den Gymnasien zu beobachten (18,5 Prozent der ausländischen und 37 Prozent der deutschen Schüler/innen). Vergleichsweise stark vertreten sind Jugendliche ohne deutsche Staatsangehörigkeit dagegen an den Hauptschulen (35 Prozent gegenüber 16 Prozent).

Die Analyse des Autorenteams hat ferner ergeben, dass Jugendliche ohne Hauptschulabschluss auch bei einer entspannten Ausbildungsmarktsituation (aus Sicht der Bewerber/innen) kaum Chancen auf einen erfolgreichen Übergang in eine Berufsausbildung haben. Zur besseren Ausschöpfung der Qualifikationspotenziale stellen sie somit eine extrem wichtige Zielgruppe für entsprechende Förderprogramme zur Unterstützung dieses Übergangs dar.

Im Zuge des prognostizierten steigenden Bedarfs an Hochschulabsolvent/innen, ist es von großer Bedeutung, dass ein möglichst hoher Teil der Jugendlichen einen Schulabschluss mit Studienberechtigung erwirbt.

Angesichts der steigenden Anforderungen in vielen Ausbildungsberufen sind allerdings auch auf dem Ausbildungsstellenmarkt die Jugendlichen mit studienberechtigenden Abschlüssen stark gefragt.

Frauen/Männer

Im Vergleich zum Bundesdurchschnitt sind in Niedersachsen die Anteile weiblicher Erwerbstätiger in vielen Qualifikationsstufen leicht unterdurchschnittlich. Lediglich Universitätsabsolventinnen sind mit 48,8 Prozent in Niedersachsen etwas stärker vertreten (gegenüber 47,0 Prozent). Bei Meisterinnen/Technikerinnen ist die Differenz zwischen Niedersachsen (28,8 Prozent) und dem Bundesdurchschnitt (35,9 Prozent) am größten.

Auch hinsichtlich der Weiterbildungsbeteiligung, die in Niedersachsen mit 24,8 Prozent der Erwerbstätigen etwas unter dem bundesdeutschen Durchschnitt (27,1 Prozent) liegt, sind unterdurchschnittliche Quoten für die Gruppe der Frauen zu beobachten.

Migranten

Im Vergleich zum Bundesgebiet fallen in Niedersachsen besonders ausgeprägte Unterschiede beim

© Steria Mummert Consulting

Erwerbsstatus der einzelnen Bevölkerungsgruppen auf.

Der Anteil Erwerbstätiger liegt vor allem bei Deutschen mit Migrationshintergrund ohne eigene Migrationserfahrung (72,0 Prozent), eingebürgerten Zuwanderern (68,4 Prozent) sowie Ausländer/innen ohne eigene Migrationserfahrung (68,8 Prozent) im Bundesdurchschnitt höher als in Niedersachsen, wodurch das Gefälle insgesamt geringer ist.

Erwerbstätige Migrantinnen und Migranten sind mit rund einem Drittel (33,5 Prozent) in persönlichen und haushaltsbezogenen Dienstleistungsberufen sehr stark vertreten. Gleiches gilt für landwirtschaftliche, Bau- oder Fertigungsberufe: Hier ist ein überdurchschnittlicher Migrantenanteil von 23,7 Prozent gegenüber 17,4 Prozent bei den Erwerbstätigen insgesamt zu beobachten.

Hingegen in höher qualifizierten Tätigkeiten, insbesondere im Bereich der natur- (16,3 Prozent) oder ingenieurwissenschaftlichen Berufe (12,2 Prozent) bzw. in Organisationsberufen (Unternehmensleitung/Recht 11,3 Prozent) sind Erwerbstätige mit Migrationshintergrund dagegen unterrepräsentiert.

Zusammenfassend kann daher festgestellt werden, dass die Integrationserfolge von Migrantinnen und Migranten auf dem Arbeitsmarkt in Niedersachsen geringer ausfallen als im Bundesvergleich.

Ältere

Von den 1,5 Mio. Älteren die im Jahr 2008 in Niedersachsen lebten, gingen 970.000 einer Erwerbstätigkeit nach. Dieser Anteil von 64,1 Prozent entspricht in etwa dem Bundesdurchschnitt in dieser Altersgruppe (64,4 Prozent).

Verglichen mit den Erwerbstätigen zwischen 30 bis unter 50 Jahren, die einen Anteil von 82,8 Prozent an der altersgleichen Bevölkerung bilden, ist also eine erheblich abnehmende Erwerbsneigung im Alter zu beobachten. Dies ist nicht überwiegend auf eine höhere Arbeitslosigkeit der über 50-Jährigen zurückzuführen (4,3 Prozent gegenüber 5,5 Prozent bei den 30- bis unter 50-Jährigen), als auf einen vollständigen Rückzug vom Arbeitsmarkt: 31,6 Prozent der Bevölkerung in dieser Altersgruppe zählen zu den Nichterwerbspersonen, während dies nur auf 11,7 Prozent der Jüngeren zutrifft.

Handlungsfelder zur Sicherstellung der zukünftigen Fachkräfteversorgung

Aus der sozioökonomischen Analyse lassen sich folgende wesentlichen Handlungsfelder ableiten:

- Verbesserung des Übergangs Schule/Beruf
- Erhöhung der Anzahl der Schulabsolventen mit Studienberechtigung
- Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen, Migranten Älteren

Im nachfolgenden Kapitel werden diese Handlungsfelder einer vertiefenden Betrachtung unterzogen und dargelegt, welche Bedeutung sie für die Zielgruppen mit dem größten Potential haben. Hierzu werden die Handlungsfelder zunächst noch genauer beschrieben.

© Steria Mummert Consulting

4 Trends und Handlungsfelder in der Fachkräfteversorgung

In der sozioökonomischen Analyse wurde die empirische Ausgangsituation beschrieben. Demnach stellt die Bevölkerungsentwicklung und der damit einhergehende Rückgang der Erwerbspersonen eine große Herausforderung für die Unternehmen dar, wenn ihre Produktion und Dienstleistungserbringung nicht aufgrund eines rückläufigen Arbeitsangebotes eingeschränkt werden soll (zu den Wertschöpfungsverlusten eines unzureichenden Arbeitskräfteangebots siehe z. B. Kappler/Bonin/Sachs 2011). Insbesondere die Entwicklung des Angebots an Akademiker/innen und weiteren qualifizierten Arbeitskräften ist entscheidend für die Wettbewerbsfähigkeit im innovations- und wissensorientierten Strukturwandel.

In diesem Kapitel sollen darauf aufbauend vertiefte Erkenntnisse über die Mobilisierbarkeit der bislang unterdurchschnittlich am Bildungsprozess bzw. Erwerbsleben beteiligten Personengruppen zusammengetragen werden, um die Handlungsfelder genauer zu beschreiben. Hierzu wird überwiegend von den niedersächsischen Bedingungen abstrahiert, da sich – wie die sozio-ökonomische Analyse zeigte – kaum wesentliche Unterschiede zu den bundesweiten (Durchschnitts-) Verhältnissen ergeben haben.

Das Kapitel gliedert sich in vier Abschnitte. Im ersten Abschnitt werden die wesentlichen Faktoren der Nachfrage nach Hochqualifizierten beschrieben und daraufhin ein Überblick über die vorliegenden Projektionen für ausgewählte Arbeitsmarktsegmente beschrieben. Es folgen im zweiten Abschnitt qualitative Analysen zur Mobilisierbarkeit der identifizierten Zielgruppen und somit zu ihrer Bedeutung für die identifizierten Handlungsfelder. Im dritten Abschnitt wird Chancengleichheit als Querschnittsthema der Fachkräfteversorgung diskutiert. Abschließend werden im vierten Abschnitt die Herausforderungen für die Wirtschaftsförderungs- und Strukturpolitik skizziert.

4.1 Strukturelle Weiterentwicklungen des Arbeitsmarkts

4.1.1 Determinanten der strukturellen Weiterentwicklungen

Die Entwicklung der Qualifikationsnachfrage war in den letzten zwei Jahrzehnten im Wesentlichen geprägt vom technologischen Fortschritt sowie der zunehmenden internationalen Arbeitsteilung. Die Auswirkungen auf die Nachfrage nach bestimmten Qualifikationen waren außerordentlich facettenreich (für eine Übersicht vgl. Cordes 2010):

- Der technologische Fortschritt hat sich als arbeitssparend und produktivitätssteigernd erwiesen (Acemoglu 2002a). Routinetätigkeiten, auch im Dienstleistungsbereich, konnten maschinell substituiert werden, analytische und kommunikationsorientierte Tätigkeiten hingegen wurden produktiver (Autor/Levy/Murnane 2003). Zudem wurden höhere Qualifikationen zur Umsetzung und Bedienung der neuen Technologien – nicht nur im Bereich der Informations- und Kommunikations- (IuK)-Technik – erforderlich (Acemoglu 1998). Die Bildungsexpansion hat zusätzlich dazu beigetragen, komplementäre Investitionen vorzunehmen, um das wachsende Angebot an qualifizierten Arbeitskräften auch einzusetzen (Acemoglu 2002b).

- Die internationale Arbeitsteilung hat vom Abbau von Handelsschranken sowie sinkenden Transportkosten profitiert. Darüber hinaus haben sich durch den Einsatz moderner IuK-Technologien die Kommunikationskosten erheblich reduziert. Die Bedeutung räumlicher Nähe für Produktion und Unternehmensorganisation hat dadurch abgenommen und räumliche Spezialisierungsprozesse beschleunigt (vgl. z. B. Rossi-Hansberg/Sarte/Owens 2009). In Deutschland als bereits wissensorientiert produzierende Volkswirtschaft führte dies zu einer weiteren Höhergewichtung qualifizierter Tätigkeiten (z. B. Forschung und Entwicklung (FuE), Vertrieb) zulasten separierbarer Unternehmensfunktionen mit internationalen Kostennachteilen. Dies betrifft meist die Fertigung mit überwiegendem Einsatz geringqualifizierter Arbeitskräfte.

© Steria Mummert Consulting

Aufgrund der besonderen Qualität des technologischen Fortschritts sowie der Bedeutung der institutionellen Impulse im internationalen Handel hat sich eine Beschleunigung des qualifikatorischen Strukturwandels ergeben, die sich aus rein theoretischen Erwägungen in der Vergangenheit nicht vorhersagen ließ. Entsprechend unsicher ist auch der weitere Verlauf der Nachfrageentwicklung.

Unstrittig ist allerdings, dass die Gesamtnachfrage nach bestimmten Qualifikationen, insbesondere aus dem MINT-Bereich (MINT = Mathematik - Informatik - Naturwissenschaften - Technik), mittelfristig weiter zunehmen wird. Verschiedene Umstände sprechen dafür:

- Der hohe Ersatzbedarf aufgrund der absehbaren Renteneintrittswelle.
- Die weiterhin steigende Nachfrage aus dynamischen Schwellen- und Aufholländern nach wissensintensiv produzierten Investitionsgütern und verbundenen Dienstleistungen.
- Der internationale Innovationswettbewerb, an dem sich ebenfalls Aufholländer zunehmend beteiligen.
- Die demographisch bedingt steigende Nachfrage nach qualifizierten Dienstleistungen und technologisch hochwertigen Produkten der Gesundheitswirtschaft.

Ungeachtet der Frage, welche konkreten Tätigkeiten und Fachrichtungen in Zukunft gefragt sein werden, bedeutet ein weiterer Strukturwandel immer eine zunehmende Nachfrage nach post-sekundären bzw. tertiären Qualifikationen. Denn überwiegend auf diesem Qualifikationsniveau werden die Fähigkeiten vermittelt, um Veränderungen in der Arbeitswelt voranzutreiben bzw. umzusetzen. Zudem ist nicht zwingend davon auszugehen, dass das rückläufige Erwerbspersonenpotenzial dazu führt, die Arbeitslosigkeit auf ein Minimum zu senken: Dies ist insbesondere abhängig davon, inwieweit der Kapitalstock der Unternehmen auf die Verknappung qualifizierten Personals reagiert (vgl. Brücker/Jahn 2011).

4.1.2 Überblick über vorliegende Projektionen

Projektionen zur Entwicklung von Angebot und Nachfrage in unterschiedlichen Berufen bzw. Tätigkeitsbereichen sind in der Vergangenheit vor allem für Zwecke der Bildungsplanung durchgeführt worden. In den letzten Jahren gewannen sie aufgrund der zunehmenden Bedeutung der zukünftigen Fachkräfteversorgung wachsende Aufmerksamkeit. Im Folgenden soll ein kurzer Überblick über die unterschiedlichen Ergebnisse gegeben werden (vgl. im Folgenden Cordes 2012).

Die Entwicklung des Arbeitsmarktes für Akademiker/innen stellt sich in den ausgewerteten Studien wie folgt dar:

- Ausgehend von bundesweit aktuell rund 7 Mio. erwerbstätigen Hochschulabsolvent/innen zeichnen sich zwischen den Projektionen zwei Entwicklungspfade ab. In zwei Projektionen (Prognos und BIBB/DEMOS) wird eine Stagnation bzw. nur eine geringfügige Steigerung erwartet, d. h. das Angebot an Hochschulabsolvent/innen entspricht etwa dem Niveau von 2010. Demgegenüber wird in den beiden jeweils vom Fraunhofer-Institut für Angewandte Informationstechnik (FIT 2007, 2010) durchgeführten Projektionen[10] ein Wachstum der Zahl hochqualifizierter Erwerbspersonen bis 2020 um 15,6 Prozent (FIT-2007) bzw. 13,9 Prozent (FIT-2010) errechnet. Dies entspricht einem Niveau von etwa 8,1 Mio. bzw. 7,8 Mio. Akademiker/innen.
- Der voraussichtliche Nachfrageanstieg für Hochschulabsolvent/innen beträgt im Zeitraum 2010 bis 2020 je nach Ansatz zwischen 4,9 Prozent (BIBB/IAB 2010) und 18,2 Prozent (IZA 2007).[11]

Im Bereich der MINT-Berufe bzw. Tätigkeiten „Forschen, Entwickeln, Konstruieren“ (FEK) kommen die Studien im Wesentlichen zu folgenden Ergebnissen:

[10] Das FIT hat zum einen zur Studie des IZA beigetragen (FIT-2007), zum anderen bildet es eine von zwei Angebotsprojektionen der Studie von BIBB/IAB (FIT-2010; bei der anderen Projektion im Rahmen dieser Studie handelt es sich um BIBB/DEMOS).

[11] Aufgrund der tendenziellen Untererfassung der absoluten Nachfragehöhe (z. B. ohne Berücksichtigung von Vakanzen zum Ausgangszeitpunkt) wird an dieser Stelle auf eine Saldierung von Angebot und Nachfrage verzichtet.

© Steria Mummert Consulting

- Die beiden Angebotsprojektionen im Rahmen der BIBB/IAB-Studie lassen langfristig Rückgänge zwischen 0,7 Prozent und 2,9 Prozent erwarten – ausgehend von rund 3,6 Mio. Erwerbspersonen in technisch-naturwissenschaftlichen Berufen im Jahr 2010 in Deutschland insgesamt. Demgegenüber wird bei Prognos (2010) bis 2020 von einem Angebotszuwachs um 4,1 Prozent bei Hochqualifizierten Bereich FEK ausgegangen, zwischen 2020 und 2030 allerdings ebenfalls mit einem rückläufigen Angebot gerechnet.

- Die Nachfrage in technisch-naturwissenschaftlichen Berufen steigt zunächst, geht aber anschließend wieder leicht zurück. Hochqualifizierte in FEK-Tätigkeiten werden lt. Prognos dagegen insgesamt um 33,6 Prozent stärker nachgefragt.

Im internationalen Vergleich (Cedefop 2010) besonders auffällig ist der relativ hohe Ersatzbedarf in Deutschland. Die daraus resultierende Nachfrage(welle) ist insofern schwierig zu bewältigen, als die Berufserfahrung der aus dem Erwerbsleben Ausscheidenden kaum ersetzt werden kann. Hier wird es vor allem darauf ankommen, frühzeitig junge Hochschulabsolvent/innen einzustellen, um den notwendigen Wissenstransfer einzuleiten.

Ein wichtiges Ergebnis der betrachteten Studien ist, dass nur bei einer weiterhin steigenden Bildungs- und Erwerbsbeteiligung – eine zentrale Annahme der im Ergebnis optimistischen Projektionen – die zukünftige Qualifikationsnachfrage befriedigt werden kann. Allerdings kann es in verschiedener Hinsicht zu einem Mismatch kommen, der den Ausgleich von Angebot und Nachfrage verhindert. Hierzu zählen regionaler Mismatch (insbesondere in weniger verdichteten Räume), überfachlicher Mismatch (z. B. hinsichtlich sozialer Kompetenzen) oder auch Sucharbeitslosigkeit. Diese Aspekte wurden in den Studien bislang noch nicht berücksichtigt und lassen daher das Ausmaß der nicht realisierten Nachfrage tendenziell unterschätzen.

4.2 Die Bedeutung der Handlungsfelder für ausgewählte Zielgruppen

Nachfolgend werden im Rahmen von qualitativen Analysen Aussagen zu der Mobilisierbarkeit der ausgewählten Zielgruppen getroffen. Diese Aussagen werden verdeutlichen, dass die vorgenommene Auswahl der mit dem in Summe höchsten Potential ihres Beitrages zur Bewältigung der Herausforderungen des demographischen Wandels und der Fachkräfteversorgung entspricht.

4.2.1 Ausbildung Jugendlicher

Vielen Jugendlichen gelingt nach dem Verlassen der allgemeinbildenden Schulen nicht sofort der Einstieg in eine berufliche Ausbildung („erste Schwelle“). Insbesondere Hauptschulabsolvent/innen und Abgänger/innen ohne Hauptschulabschluss münden in vielen Fällen zunächst in einen Bildungsgang des sogenannten Übergangssystems ein. Die durchschnittliche Dauer vom Schulabgang bis zur Aufnahme der Ausbildung ist daher im vergangenen Jahrzehnt deutlich angestiegen. Ursächlich dafür sind sowohl qualitative als auch quantitative Entwicklungen am Ausbildungsstellenmarkt, die im Folgenden näher beschrieben werden.

Die Zahl der Nachfrager/innen nach Ausbildungsstellen wird im Wesentlichen bestimmt durch die Jahrgangsstärken der Schulabgänger/innen und deren Neigung eine betriebliche Ausbildung aufzunehmen. Hinzu kommen die „Altbewerber/innen“ aus früheren Schulabgangsjahren. Für den Umfang und die Struktur des Ausbildungsstellenangebots ist die wirtschaftliche Entwicklung die wichtigste Rahmenbedingung. Bis Mitte des letzten Jahrzehnts verschlechterte sich die Situation am Ausbildungsstellenmarkt kontinuierlich, da einer demographisch bedingt steigenden Zahl von Schulabgänger/innen aus wirtschaftsstrukturellen und konjunkturellen Gründen immer weniger Ausbildungsplätze gegenüberstanden. Die ungünstige Entwicklung betraf nicht alle Branchen und Berufe gleichermaßen. Vor allem die Fertigungs- und Bauberufe, die tendenziell häufiger von Jugendlichen mit schwächeren Schulabschlüssen erlernt werden, waren von einem allgemeinen Beschäftigungsabbau betroffen. Die vergleichsweise schwache Entwicklung bei den Dienstleistungsberufen konnte trotz absoluter Zuwächse

© Steria Mummert Consulting

bei den Ausbildungsstellen diese Rückgänge nicht ausgleichen. Angesichts steigender Schulabgängerzahlen bewarben sich auch Jugendliche mit mittleren Abschlüssen, die sich üblicherweise stärker auf die Dienstleistungsberufe konzentrieren, in den Fertigungs- und Bauberufen. Dies hatte zur Folge, dass schwächere Absolvent/innen verdrängt wurden. Insbesondere junge Frauen, die überwiegend Ausbildungen in Dienstleistungsberufen anstreben, profitieren von den Auswirkungen des sektoralen Strukturwandels auf den Ausbildungsstellenmarkt. Auch haben sie im Durchschnitt bessere Schulabschlüsse nachzuweisen. Dagegen hat sich die Situation der jungen Männer, insbesondere mit schwächeren Abschlüssen, durch die rückläufigen Ausbildungsmöglichkeiten in den oftmals angestrebten (einfachen) Fertigungs- und Bauberufen verschlechtert.

Neben dem wissensorientierten sektoralen Strukturwandel, der die Ausbildungschancen leistungsschwächerer Jugendlicher in der Vergangenheit deutlich verschlechtert hat, sind auch in vielen Berufen die Anforderungen an die Ausbildungsstellenbewerber/innen gestiegen. Dies ist zum einen darauf zurückzuführen, dass Betriebe im Zuge des Bewerberüberhangs höhere Ansprüche durchsetzen konnten, zum anderen sind aufgrund des technischen Fortschritts in vielen Berufen auch die Anforderungen an die Auszubildenden gestiegen. Zudem wird von den Betrieben regelmäßig eine mangelnde Ausbildungsreife der Bewerber/innen beklagt.

Besondere Schwierigkeiten am Übergang Schule – Beruf haben Jugendliche mit Migrationshintergrund. Sie erreichen deutlich häufiger nur maximal den Hauptschulabschluss. Aber auch bei gleichen Schulabschlüssen ist die Chance der jungen Migrant/innen geringer, in eine berufliche Ausbildung einzumünden. Des Weiteren spielt der soziale Hintergrund der Jugendlichen eine wichtige Rolle für die Entscheidung über den schulischen Bildungsweg sowie das Erreichen des angestrebten Abschlusses. Kommen sie aus sogenannten „bildungsfernen“ Schichten, ist die Wahrscheinlichkeit deutlich größer, nur niedrige Abschlüsse und schlechtere Noten zu erzielen und entsprechend weniger Erfolg auf dem Ausbildungsstellenmarkt zu haben. Auch die Eltern können ohne entsprechende eigene Bildungserfahrungen diese Jugendlichen weniger beraten und unterstützen (u. a. durch mangelnde ausbildungsrelevante Kontakte und Netzwerke). Teilweise wird außerdem der Nutzen einer Berufsausbildung geringer eingeschätzt. Niedrigere Bildungsabschlüsse und die soziale Herkunft leisten zwar wichtige Erklärungsbeiträge zum geringeren Erfolg junger Migrant/innen am Ausbildungsstellenmarkt, können diesen jedoch nicht vollständig begründen. Möglicherweise wirken sich darüber hinaus betriebliche Selektionsmechanismen bei der Besetzung von Ausbildungsstellen für die Bewerber/innen mit Migrationshintergrund nachteilig aus (vgl. Beicht/Granato 2010).

In den letzten Jahren hat die Zahl der Ausbildungsstellen im Zuge der günstigen wirtschaftlichen Entwicklung wieder zugenommen. Gleichzeitig tragen vor allem in den neuen Bundesländern, aber zunehmend auch in vielen Regionen Westdeutschlands abnehmende Jahrgangsstärken bei den Schulabgänger/innen zu einer Entlastung des Ausbildungsstellenmarkts bei. Dennoch ist nicht davon auszugehen, dass dieser demographische Effekt allein ausreichen wird, um alle Jugendlichen in eine Ausbildung zu bringen. Zunächst wird sich die Zahl der sogenannten Altbewerber/innen nur schrittweise verringern. Weiterhin muss damit gerechnet werden, dass verstärkt qualitative Passungsprobleme („Mismatch“) zwischen Ausbildungsstellenangebot und -nachfrage auftreten werden – mit unbesetzten Ausbildungsstellen auf der einen und fortlaufenden Schwierigkeiten bei der Ausbildungsplatzsuche für die schwächeren Jugendlichen auf der anderen Seite. Daher ist nicht davon auszugehen, dass sich die (effektiven) Angebote des „Übergangssystems“ (s. u.) allein durch die quantitative Entlastung des Ausbildungsstellenmarktes erübrigen. Für die Betriebe allerdings wird sich der Wettbewerb, insbesondere um die gut qualifizierten Ausbildungsstellenbewerber/innen, deutlich verschärfen.

© Steria Mummert Consulting

Maßnahme- bzw. Schulart	Zielgruppe	Ziele und Inhalte
BVJ	Jugendliche ohne Hauptschulabschluss, deren Leistungsstand das Nachholen eines Hauptschulabschlusses noch nicht erwarten lässt	individuelle Förderung mit einzelfallbezogener Zielsetzung; auch als Sonderform für Ausländer/innen mit dem Ziel des fachbezogenen Erlernens der deutschen Sprache
BEK	Jugendliche ohne oder mit schwachem Hauptschulabschluss	Erwerb bzw. Verbesserung des Hauptschulabschlusses
BFS	Absolvent/innen v.a. der Hauptschule aber auch der Realschule, die keine Ausbildungsstelle gefunden haben	berufsbezogene Ausbildung, kann als erstes Ausbildungsjahr angerechnet werden
BvB	nicht ausbildungsreife, lernbeeinträchtigte und sozial benachteiligte Jugendliche, aber auch marktbenachteiligte Jugendliche	breit gefächertes Angebot (Berufs orientierung, Förderung), teilnehmerspezifische Maßnahmenauswahl, Erwerb des Hauptschulabschlusses möglich; Ziel: vorrangig Eingliederung in Ausbildung, ggf. aber auch Beschäftigungsaufnahme
EQ	ausbildungsreife Jugendliche	6- bis 12-monatiges betriebliches Praktikum die keine Ausbildungsstelle gefunden haben
PACE	Jugendliche mit Eingliederungshemmnissen und besonderem sozialpädagogischen Förderbedarf, bei denen ein direkter Übergang in Arbeitsmarkt oder Ausbildung nicht zu erwarten ist	umfassende Unterstützung beim Übergang in Ausbildung (bzw. Erwerbstätigkeit) Casemanagement mit Kompetenzfeststellung, Eingliederungsplanung und individuellen Hilfen

Quelle: Niedersächsisches Kultusministerium, Bundesagentur für Arbeit, Bundesinstitut für Berufsbildung

Tabelle 12: Übersicht Bildungsgänge / Maßnahmen im Übergangssystem in Niedersachsen (Auswahl)

Unter dem Begriff Übergangssystem werden Bildungsgänge zusammengefasst, die eine berufliche Vorbildung oder auch Teilqualifikationen vermitteln, nicht aber einen beruflichen Abschluss. Dazu gehören Bildungsgänge an den berufsbildenden Schulen – in Niedersachsen das Berufsvorbereitungsjahr (BVJ), die Berufseinstiegsklassen (BEK) und die Berufsfachschulen (BFS), die nicht zu einem beruflichen Abschluss führen. Hinzu kommen die Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen (BvB) der Bundesagentur für Arbeit, die Einstiegsqualifizierungen (geförderte Langzeitpraktika) sowie diverse Angebote und Projekte des Bundes, der Länder – z. B. die Pro-Aktiv-Centren (PACE) in Niedersachsen – sowie kommunaler und sonstiger Träger (vgl. Übersicht).

Abseits der berufsbildenden Schulen und der Förderung durch die Arbeitsagentur ist nur schwer zu quantifizieren, wie viele Jugendliche an den verschiedenen Maßnahmen und Bildungsgängen im Übergangssystem teilnehmen. Neuere Projekte und Förderprogramme, wie beispielsweise das Regionale Übergangsmanagement, setzen daher auch gezielt bei einer Systematisierung und Strukturierung des Übergangsgeschehens an, anstatt weitere Angebote zu schaffen.

Im Übergangssystem sind die Bildungsgänge wie auch die Teilnehmerstrukturen sehr heterogen. Hinsichtlich der Zielgruppen ist grundsätzlich zu unterscheiden zwischen Bildungsgängen und Maßnahmen, die der Förderung noch nicht ausbildungsreifer Jugendlicher dienen, und solchen, die sich an Schulabgänger/innen richten, die lediglich aufgrund einer angespannten Situation am (berufsspezifischen) Ausbildungsstellenmarkt keine Ausbildungsstelle gefunden haben („marktbenachteiligte“ Jugendliche). Die Gründe für den Besuch dieser Bildungsgänge unterscheiden sich demnach individuell. Entsprechend übernehmen die Bildungsgänge des Übergangssystems verschiedene Funktionen:

- Förderung noch nicht „ausbildungsreifer“ Jugendlicher,
- Erwerb zusätzlicher schulischer Abschlüsse zur „Chancenverbesserung“ im ggf. stark nachgefragten Wunschberuf
- „Warteschleife“ bei knappem Ausbildungsstellenangebot,
- Erfüllung der Schulpflicht,

© Steria Mummert Consulting

- z. T. auch Vermittlung beruflicher Grundbildung (Anrechnung als erstes Ausbildungsjahr der einjährigen Berufsfachschule).

Aufgrund der unterschiedlichen individuellen Hintergründe ist eine Wirksamkeitsmessung der Maßnahmen am Übergang Schule – Beruf mit Schwierigkeiten behaftet. Hinweise auf die erzielten Effekte geben Ergebnisse der BIBB-Übergangsstudie (vgl. Beicht 2009). Demnach werden für Jugendliche, die zuvor maximal einen Hauptschulabschluss erreicht hatten, positive Wirkungen des vollständigen Durchlaufens der Maßnahme und des Erwerbs eines zusätzlichen schulischen Abschlusses auf den Übergang in eine Berufsausbildung nachgewiesen. Für Realschulabsolvent/innen lassen sich hingegen keine positiven Effekte gegenüber dem vorzeitigen Abbruch der Maßnahme messen. Dies lässt vermuten, dass noch nicht ausbildungsreife Jugendliche tatsächlich von der Förderung im Übergangssystem profitieren, marktbenachteiligte Jugendliche hingegen tatsächlich nur eine „Warteschleife“ absolvieren.

Für in besonderer Weise benachteiligte Jugendliche, denen auch nach einer Förderung im Übergangssystem der Einstieg in eine betriebliche Ausbildung nicht gelingt, stehen durch die Arbeitsagenturen geförderte Ausbildungen in außerbetrieblichen Einrichtungen sowie schulische Berufsausbildungen[12] zur Verfügung. Absolvent/innen dieser Ausbildungsgänge haben in vielen Fällen jedoch Schwierigkeiten beim anschließenden Übergang in die Erwerbstätigkeit („zweite Schwelle“), wenn sie mit betrieblich ausgebildeten jungen Fachkräften konkurrieren. Denn trotz gleicher Lehrinhalte, hoher Praxisanteile und Praktikumsphasen konnten sie sich weniger mit innerbetrieblichen Abläufen vertraut machen und in geringerem Maße betriebsspezifisches Wissen erlangen.

Ein nicht zu unterschätzender Teil der Jugendlichen verlässt nach Beendigung der Schulpflicht das Bildungssystem, ohne einen Abschluss erreicht zu haben. Von den 20- bis unter 30-Jährigen, die sich nicht mehr in schulischer, betrieblicher oder hochschulischer Ausbildung befinden, haben 13 Prozent der Personen ohne Migrationshintergrund und sogar 31 Prozent der Migrant/innen keine abgeschlossene Berufsausbildung (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2010). Von ungünstigen Erwerbsperspektiven sind letztlich alle Schulabsolvent/innen betroffen, die keine berufliche Ausbildung abschließen konnten (d. h. auch mit mittleren Schulabschlüssen).

4.2.2 Erwerbsbeteiligung und Qualifizierung älterer Arbeitskräfte

Die Handlungsfelder zur Förderung der Erwerbsbeteiligung Älterer erstrecken sich vor allem auf drei – mitunter zusammenhängende – Bereiche: kompetenzorientierte Personalentwicklung, Gesundheitsförderung sowie Arbeitsmotivation.

Die Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitnehmer/innen in Deutschland steht vor allem im Zusammenhang mit den Beschäftigungsmöglichkeiten angesichts eines späteren Renteneintrittsalters in der öffentlichen Diskussion. Tatsächlich ist in den vergangenen Jahren die Erwerbsquote in den oberen Altersklassen kontinuierlich gestiegen, jedoch ist die Erwerbsbeteiligung in verschiedener Hinsicht noch immer als unzureichend einzustufen. So bestehen weiterhin erhebliche Unterschiede nach Branche und Qualifikation (Brussig 2011). Die Qualität der Beteiligung am Erwerbsleben drückt sich nicht nur in der Zahl der Erwerbstätigen aus. Vielmehr müssen ebenso Faktoren wie die Teilnahme an Weiterbildung, gesundheitliche Beeinträchtigungen, Wiedereingliederungschancen bei Arbeitslosigkeit oder frühzeitiger Ruhestand berücksichtigt werden.

In der Vergangenheit wurde von den Unternehmen sowie auch den Arbeitnehmer/innen in großem Umfang von den gesetzlichen und tariflichen Möglichkeiten vorruhestandsähnlicher Regelungen Gebrauch gemacht. Das Hauptmotiv der Arbeitgeber/innen bestand vor allem darin, Arbeitskräfte freizusetzen, die über ihrer Produktivität bezahlt wurden (Senioritätsentlohnung). Das so genannte „Defizitmodell“, das von abnehmenden kognitiven Fähigkeiten, geringer Lernfähigkeit und -bereitschaft sowie mangelnder Flexibilität, Innovativität und Kreativität älterer Mitarbeiter/innen ausgeht, wurde jedoch mittlerweile verworfen (Schöpf 2011). Vielmehr ist deutlich geworden, dass der Verlust an diesen Formen sog. fluider Intelligenz auch kompensiert werden kann von der zunehmenden kristal-

[12] Hier: schulische Ausbildungen in Berufen gemäß BBiG/ HwO, die üblicherweise im Dualen System – in Betrieb und Berufsschule – ausgebildet werden; zusätzlich zu den typischen Schulberufen, die nicht in einer betrieblichen Ausbildung erlernt werden können und meist einen mittleren Schulabschluss voraussetzen.

© Steria Mummert Consulting

linen Intelligenz, zu der u. a. eine verbesserte Urteilsfähigkeit, sprachliche Kompetenz sowie strategisches Denken zählen (Bergmann 2007).

Zudem lässt sich der Verlust fluider Fähigkeiten begrenzen, indem die langzeitige, repetitive Ausführung einzelner Tätigkeiten minimiert wird und durch eine abwechslungsreiche Arbeits- und Organisationsgestaltung trainierende, lernanregende Anreize gesetzt werden (Falkenstein 2011). Darüber hinaus bedeutet eine altersgerechte Arbeitsgestaltung auch die Anpassung der Anforderungen und ausgeübten Tätigkeiten an das jeweilige Leistungsvermögen und die aufgebauten individuellen Kompetenzen. Diese Kompetenzen können produktiv genutzt werden. Eine besondere Bedeutung kommt hierbei der altersgemischten Teamarbeit zu. Die Vorteile darin liegen zum einen in der Ausschöpfung komplementärer Fähigkeiten Jüngerer und Älterer, fluider und kristalliner Kompetenzen. Zum anderen kann dadurch auch ein Wissenstransfer an die jüngeren Kolleg/innen gelingen und damit können Humankapitalverluste beim Ausscheiden aus dem Erwerbsleben minimiert werden (Reinhardt 2011).

Obwohl das formale Qualifikationsniveau der älteren Beschäftigten nicht wesentlich niedriger als bei den jüngeren bzw. den Beschäftigten im mittleren Alter ist, können veränderte Anforderungen an die Tätigkeitsfelder bzw. das Hinzukommen neuer Arbeitsbereiche dazu führen, dass die einst erworbene Qualifikation nicht mehr in dem Maße ausreicht wie zu Beginn des Erwerbslebens (Schöpf 2010). Dies kann zudem alle, nicht nur die fachlichen Kompetenzbereiche betreffen. Daher sind auch in der Weiterbildung geeignete erwachsenenpädagogische Ansätze erforderlich, um die Lernform an das veränderte Lernverhalten bzw. die individuelle Lernkompetenz anzupassen (Roßnagel 2011). Neben den fachlichen Kompetenzen sind aber auch überfachliche und personale Kompetenzen auszubauen bzw. zu modifizieren. Dabei ist zu berücksichtigen, dass diese zu einem gewissen Grad zwischenzeitlich eigenständig erworben wurden, und – subjektiv mit positivem Erfolg bewertet – angewandt wurden. Daraus können sich ggf. Motivationsprobleme ergeben.

Neben den Kompetenzen der älteren Mitarbeiter/innen ist ebenso auf gesundheitliche Einschränkungen einzugehen, denn diese bedrohen immer auch die Arbeitsfähigkeit. Daher zählen Gesundheitsförderung, Prävention und geeignet ausgestattete Arbeitsplätze zu den wichtigsten Maßnahmen zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit (Bienert 2011).

Vor allem für kleine und mittlere Unternehmen ist die Implementierung eines alters- und alternsgerechten Personalmanagements (Volkwein 2011) bzw. einer lebenszyklusorientierten Personalentwicklung (z. B. Geldermann 2007) allerdings mit einem erheblichen Aufwand verbunden. Zudem besteht die Gefahr, dass die Erwartungshaltung an die Mitarbeiter/innen in inhabergeführten Unternehmen aus der eigenen Biographie abgeleitet wird und damit ggf. nicht den individuellen Bedarfen gerecht wird. Daher sind neben einer Sensibilisierung in KMU vor allem kompakte Beratungsdienstleistungen erforderlich, die den geringen Kapazitäten des bestehenden Personalmanagements gerecht werden.

4.2.3 Erwerbsbeteiligung und Qualifizierung von Erwerbspersonen mit Migrationshintergrund

Personen mit Migrationshintergrund[13] stellen einen wachsenden Anteil an der erwerbsfähigen Bevölkerung sowie an den in Ausbildung befindlichen Kindern und Jugendlichen. Zwischen 2005 und 2009 ist die Zahl der Personen mit Migrationshintergrund in Deutschland um rund 650.000 auf 15,7 Mio. gestiegen, während im gleichen Zeitraum die übrige Bevölkerung um rund 1,3 Mio. auf 65,9 Mio. Personen zurückgegangen ist. Gleichzeitig ist eine unterdurchschnittliche Bildungs- und Erwerbsbeteiligung von quantitativ bedeutsamen Migrantengruppen zu beobachten. Damit wird zum einen deren gesellschaftliche Integration, zum anderen aber auch die betriebliche Stellenbesetzung, die zunehmend von Engpässen gekennzeichnet ist, erschwert.

Ein wichtiger Beitrag zur empirisch fundierten Diskussion wurde durch die Definition und Erhebung des Migrationshintergrunds im Mikrozensus 2005 geleistet. Eine vergleichbare Aussagekraft konnte bislang durch keine andere Datenquelle erreicht

[13] Dazu zählen insbesondere Ausländer, Spätaussiedler, oder sonstige Personen, die aus dem Ausland nach Deutschland gezogen sind bzw. deren Kinder. Verkürzt wird diese Personengruppe im Folgenden auch als Migrant/innen bezeichnet, obwohl dieser Begriff ursprünglich nicht zutreffend ist, sich in diesem Zusammenhang aber als Synonym für Personen mit Migrationshintergrund etabliert hat.

© Steria Mummert Consulting

werden. Die Ergebnisse des Mikrozensus 2005 (und der Folgejahrgänge) haben verdeutlicht, dass das Merkmal der Staatsangehörigkeit lediglich knapp die Hälfte der Personen mit Migrationshintergrund identifiziert. Gleichzeitig bleiben damit Bevölkerungsgruppen unberücksichtigt, die zwar die deutsche Staatsangehörigkeit besitzen, aber besondere Integrationsprobleme aufweisen. Dazu zählen vor allem Kinder von Migrant/innen sowie Spätaussiedler/innen.

In den letzten Jahren wurden bereits wertvolle Fortschritte in der Analyse von Integrationsproblemen von Personen mit Migrationshintergrund erzielt. So wurde die Vermutung erhärtet, dass Bildungsbeteiligung und Arbeitsmarktintegration nicht bei allen Bevölkerungsteilen mit Migrationshintergrund gleichermaßen (unterdurchschnittlich) ausgeprägt sind. Insbesondere das – möglichst frühe – Beherrschen der deutschen Sprache trägt wesentlich zum Bildungs- und Arbeitsmarkterfolg bei (vgl. Aldashev/Gernandt/Thomsen 2009). Des Weiteren wird eine geringere Neigung zur betrieblichen Ausbildung beobachtet, was unter Berücksichtigung von Sprachkompetenz, Schulabschluss und Wunschberuf vor allem bei männlichen Jugendlichen ausgeprägt ist (Diehl/Friedrich/Hall 2009). Zudem entscheiden sich vor allem junge Migrantinnen nur innerhalb eines sehr engen Spektrums an Ausbildungsberufen (Ahrens 2011). Dies hat einerseits zur Folge, dass überdurchschnittliche viele Jugendliche keinen Berufsabschluss erwerben. Andererseits kann – je nach konkretem Hintergrund – aber auch eine höhere Studierneigung im Vergleich zu Jugendlichen ohne Migrationshintergrund bestehen.

Damelang (2011, S. 15f) fasst vor diesem Hintergrund die Ursachen ethnischer Benachteiligung am Arbeitsmarkt in folgende Punkte zusammen:

- Erworbenes Wissen (Sprache, kulturspezifisches Wissen, Ausbildungszertifikate) ist nicht verlustfrei in das Aufnahmeland zu übertragen. Zudem sind die Anreize gering, sich neues Wissen anzueignen, wenn eine Rückkehr in das Heimatland hinreichend wahrscheinlich ist.

- Diskriminierung aufgrund ethnischer Vorurteile oder wegen unvollständigen Informationen über die (Verteilung der) Fähigkeiten von Zugewanderten.

- Fehlendes Sozialkapital bzw. Netzwerke, die bei der Integration unterstützend wirken könnten.

- Geringe Qualifikation der Zugewanderten selbst, aber auch der zweiten Generation. Der geringe Bildungserfolg ist dabei weniger auf ethnische Benachteiligungen, sondern auf den niedrigen sozio-ökonomischen Status der Elterngeneration zurückzuführen.

Die Möglichkeiten der Arbeitsmarktteilhabe hängen zudem stark von den wirtschaftlichen Rahmenbedingungen ab, wie sich vor allem an den regionalen Unterschieden der Erwerbstätigkeit von Migrant/innen in Deutschland zeigt (Damelang 2011).

Die Zuwanderung stellt die quantitativ wichtigste Quelle zur Milderung der Fachkräftelücke dar, ist aber gleichzeitig in allen langfristigen Bevölkerungsprojektionen die größte Unbekannte. Dabei ist die Befürchtung zunehmender Arbeitslosigkeit empirisch nicht haltbar. So zeigen Studien, dass Migration im Aufschwung auch neue Stellen schafft: So kann die Arbeitsnachfrage nach komplementären Arbeitskräften die Substitutionseffekte deutlich überkompensieren (Brücker 2011 a .a. O).

Zuletzt ist die Nettozuwanderung in Deutschland allerdings von mehr als 200.000 Personen p. a. im historischen Durchschnitt auf 90.000 Personen p. a. zwischen 2000 und 2010 gesunken. Rund die Hälfte der Nettozuwanderung entfällt dabei auf die EU-27. Deutschland profitiert zudem im Gegensatz bspw. zu den USA oder Kanada nicht bei der Wanderungsbilanz Hochqualifizierter (Brücker 2011 a .a. O).

Ein besonderes Handlungsfeld bei der Arbeitsmarktintegration von Zuwanderern und Zuwanderinnen betrifft den Erwerb ausreichender Sprachkompetenzen. Hierdurch können insbesondere in Verbindung mit der Vermittlung beruflicher Qualifikationen erhebliche Integrationserfolge erzielt werden (Deeke 2011). Auch die Anerkennung von ausländischen Bildungsabschlüssen spielt eine wichtige Rolle: Wie Brück-Klingberg et al. (2011) zeigen, sind die Unterschiede zwischen Migrantengruppen (insbesondere in Bezug auf (Spät-)Aussiedler/innen) beim Übergang aus der Arbeitslosigkeit in Beschäftigung vor allem auf spezifische Regelungen bei der Anerkennung ausländischer Abschlüsse zurückzuführen.

© Steria Mummert Consulting

4.3 Querschnittsthema Demographischer Wandel, Fachkräfte und Chancengleichheit von Frauen und Männern

Demographischer Wandel als Zusammenspiel von Geburtenrückgang und Alterung der Gesellschaft wirkt sich in Form eines Fachkräftebedarfs auf den Arbeitsmarkt aus.[14] Als Maßnahmen gegen den Fachkräftemangel wird zum einen diskutiert, dem Geburtenrückgang entgegenzuwirken. Zum anderen gibt es mehrere Strategien, die bei dem Bedarf an Fachkräften selbst ansetzen. Überlegungen zur Chancengleichheit von Frauen und Männern spielen bei beiden Stoßrichtungen eine wesentliche Rolle. Das vorliegende Kapitel arbeitet die wesentlichen Dimensionen und die sich ergebenden Fördermöglichkeiten heraus. Es bildet somit auch die Grundlage für die Analyse des Querschnittsthemas Chancengleichheit von Frauen und Männern in der ESF/EFRE-Förderung (Kapitel 5.2).

4.3.1 Dimension Geburtenrückgang

Der Geburtenrückgang wird u. a. damit erklärt, dass besonders auf dem westdeutschen Arbeitsmarkt wenige Strukturen existieren, die eine **Vereinbarkeit von Beruf und Familie** für Frauen und Männer ermöglichen. Neben der Gruppe von Menschen, die sich bewusst gegen Kinder entscheiden, blieben so viele Frauen und Männer ungewollt kinderlos.

Innerdeutsche Vergleiche zeigen, dass in den neuen Bundesländern, wo die Vereinbarkeit[15] von Beruf und Familie für Frauen und Männer eher gewährleistet ist, mehr Kinder geboren werden. In Westdeutschland korrespondiere, so Norbert Schneider und Jürgen Dobritz, die Vollzeiterwerbstätigkeit von Frauen sehr wahrscheinlich mit Kinderlosigkeit. Wenn beide Partner Vollzeit arbeiten, seien 46,6 Prozent der Frauen kinderlos. Demgegenüber sei Kinderlosigkeit sehr selten und drei und mehr Kinder sehr häufig, wenn traditionelle Modelle der vergeschlechtlichten Arbeitsteilung gelebt würden, wenn also Männer Vollzeit und Frauen Teilzeit arbeiten. In Ostdeutschland lasse sich dieser Zusammenhang zwischen Erwerbsmodell und Kinderzahl nicht erkennen: Kinderlosigkeit sei bei allen Kombinationen der Arbeitsteilung niedrig. Der Anteil von Ein-Kind-Familien sei dagegen hoch (vgl. Schneider/Dorbritz 2011, S. 31-32).

In Paarhaushalten mit Kindern ist das häufigste Erwerbsmuster (44,6 Prozent), dass Männer Vollzeit und Frauen Teilzeit arbeiten (vgl. BMFSFJ 2011a). Die gewünschten Arbeitszeitmodelle von Eltern sehen allerdings anders aus: Arbeiten beide Elternteile Vollzeit, werden weniger Stunden pro Woche gewünscht; bei der Kombination teilzeitbeschäftigte Mütter – vollzeitbeschäftigte Väter wünschen sich die Mütter mehr und die Väter weniger Wochenstunden. Auch wenn tendenziell eine Vollerwerbstätigkeit der Frau in einer Partnerschaft mit Kindern die Beteiligung des Mannes an Hausarbeiten begünstigt, verwenden diese Mütter dennoch knapp eine Stunde mehr am Tag für hauswirtschaftliche Tätigkeiten als die dazugehörigen Väter (vgl. BMFSFJ 2011a).

Diese Befunde deuten an, dass eine andere Organisation von Erwerbsarbeit für Frauen und Männer nicht notwendig eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen bedeuten muss: Frauen leisten neben der Berufstätigkeit weiterhin einen größeren Teil der Familienarbeit.

Vor diesem Hintergrund wird ein umfassender **Kulturwandel** gefordert. Zwei Aspekte des Frauen- und Mutterbilds wurden diskutiert. Erstens haben Élisabeth Badinter und Barbara Vinken 2010 medienwirksam das Mutterbild in Deutschland kritisch diskutiert: Die Norm einer Mutterrolle, die Frauen alleinig auf die Rolle der „guten“ und „perfekten“ Mutter (vs. einer „Rabenmutter“) einschränke, würde Frauen in Deutschland zum Verzicht auf Kinder bewegen (vgl. Badinter 2010 und Vinken 2007). Auch Schneider und Dorbritz verweisen als Erklärung für die unterschiedlichen Geburtenraten in Ost und West auf Untersuchungen, die die Einstellungen zur außerhäuslichen Kinderbetreuung und die Akzeptanz egalitärer Geschlechterrollen untersucht haben: Elternschaft bedeute in Westdeutschland normativ etwas anderes als in Ostdeutschland. In Westdeutschland sei die Akzeptanz außerhäuslicher Kinderbetreuung geringer und das Bild der „Rabenmutter“ wirkmächtig. In Westdeutschland würden sich die Eltern mit Rollenerwartungen kon-

[14] Eine andere Einschätzung diesbezüglich hat z. B. Neyer 2011.

[15] Vereinbarkeit bezieht sich auch auf Beruf und allgemeines Privatleben. Sie könnte durch (betriebliche) Kinderbetreuungsangebote, alternative Arbeitszeitmodelle aber auch haushaltsnahe oder personenbezogene Dienstleistungen etc. erreicht werden.

frontiert sehen, die nur schwierig zu erfüllen seien. Die Entscheidung zur Elternschaft würde hierdurch erschwert (vgl. Schneider/Dorbritz 2011, S: 32). Zweitens erschöpfe sich der einseitige Fokus auf Frauen als Mütter in der Diskussion über den Geburtenrückgang, hierauf weist Barbara Stiegler hin, häufig in Statistiken über die *weibliche* Fertilitätsrate. Ein auf Männer abzielendes Pendant der Geburtenziffer existiere nicht: Die Tatsache, dass der Mann zeugungs- und die Frau gebärfähig sei, würde in den Statistiken nicht berücksichtigt. Die Beteiligung des Mannes an der Reproduktion von Nachwuchs würde vernachlässigt (vgl. Stiegler 2006: 11).

Diese Befunde stimmen mit einer Studie von Prognos (2005) überein: Sie kommt zu dem Ergebnis, dass ein Work-Life-Balance-Szenario im Jahr 2020 zu einer höheren Geburtenrate führen könne: Work-Life-Balance-Maßnahmen würden einer größeren Zahl von Paaren die Realisierung des Kinderwunsches ermöglichen. Eine langfristige Erhöhung der Geburtenrate wäre die Folge. Unterstützungsmaßnahmen von Unternehmen zu einer verbesserten Kinderbetreuung aber auch ein „übergreifender Mentalitätswandel […], der in der Orientierung auf Familie und Karriere keinen Antagonismus sieht“ (Prognos 2005, S. 3) würden hier Wirkung zeigen. Konkret kamen die Projektionen von Prognos zu dem Ergebnis, dass eine höhere Geburtenrate von 1,56 Geburten pro Frau zu 986.000 zusätzlichen Geburten in den nächsten anderthalb Jahrzehnten führen könne. Die Bevölkerungszahl könne so bis 2020 konstant gehalten werden und der Bevölkerungsabnahme begegnet werden (vgl. Prognos 2005, S. 1-4).

Kinderbetreuungsangebote

Im März 2008 wurden in Niedersachsen von 198.770 Kindern 8.085 (9,1 Prozent) in Kindertageseinrichtungen betreut. Am niedrigsten war die Betreuungsquote von Kindern unter 3 Jahren in Kindertagesbetreuung 2008 in Cloppenburg (knapp 3 Prozent), am höchsten in Göttingen (ca. 18 Prozent) (vgl. Nds. MSFFGI 2010, S. 40ff). In Westdeutschland betrug 2007 die Betreuungsquote der unter 3-jährigen rund 10 Prozent. In den neuen Ländern wurden rund 41 Prozent der unter 3-jährigen in einer Tageseinrichtung oder in Tagespflege betreut. Im Ländervergleich besuchten in Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen die wenigsten Kinder unter 3 Jahren (jeweils rund 7 Prozent) eine Kindertageseinrichtung bzw. wurden in Kindertagespflege betreut (vgl. Statistische Ämter des Bundes und der Länder 2009, S. 7-8).

4.3.2 Dimension Fachkräftebedarf

Um dem Fachkräftebedarf zu mildern, wird eine stärkere **Aktivierung der sogenannten ‚Stillen Reserve’** gefordert.[16] Frauen stellen den größten Anteil der sogenannten „Stillen Reserve“: Jutta Allmendinger kommt z. B. zu dem Ergebnis, dass 5,6 Millionen Frauen zwischen 25 und 59 Jahren in Deutschland nicht erwerbstätig sind, was einem Anteil von 28 Prozent aller Frauen in diesem Alter entspricht (vgl. Allmendinger 2010, S. 45).[17] Davon sind 1,8 Millionen arbeitsuchende Erwerbstätige und 3,8 Millionen Nichterwerbspersonen, die sogenannte „Stille Reserve“ (als Nichterwerbsperson werden Frauen und Männer bezeichnet, die keiner Erwerbsarbeit nachgehen und auch keine suchen). Von den weiblichen Nichterwerbspersonen waren ca. 22 Prozent noch nie erwerbstätig. In den neuen Bundesländern suchen Frauen verstärkter den (Wieder-)Einstieg in den Arbeitsmarkt und es gibt hier weniger weibliche Nichterwerbspersonen (vgl. Allmendinger 2010, S. 46).

Die Gründe für die Erwerbslosigkeit von Nichterwerbspersonen sind vor allem familiär (56 Prozent West und 15 Prozent Ost) und gesundheitlich (11 Prozent West und 29 Prozent Ost); 9 Prozent (West) und 29 Prozent (Ost) geben betriebliche Entlassungen an aber auch der Wunsch, in einer z. B. durch eine Ehe finanziell abgesicherten Lage nicht berufstätig zu sein, ist entscheidend (vgl. Allmendinger 2010, S. 45, 48). Wenn sich eine existenzsichernde Beschäftigung (vgl. Pimminger 2012) und die Betreuung von Kindern oder die Pflege von Angehörigen besser vereinbaren ließen, könnten, so die Hoffnung, Teile dieser Gruppe wieder für den Erwerbsarbeitsmarkt gewonnen werden. Eine Untersuchung der IZA im Auftrag des BMFSFJ aus dem Jahr 2011 kommt zum Beispiel zu dem Ergebnis, dass ein Ausbau ganztägiger Kinderbetreuung mit höherer Erwerbstätigkeit und längerer Arbeitszeit von Müttern einhergeht. Besonders für bisher nicht erwerbstätige Mütter in Westdeutschland würde dieses Angebot Wirkung zeigen (vgl. Eichhorst/Marx/Tobsch 2011, S. 48).

[16] Die Agentur für Gleichstellung im ESF (o. J.) hat einen Wegweiser „Zielgruppen nach ihrem Status am Arbeitsmarkt und definitionsbedingte Abgrenzungen“ veröffentlicht: http://www.esf-gleichstellung.de/fileadmin/data/Downloads/Daten_Fakten/gm-wegweiser_arbeitsmarktstatistik.pdf (16.06.2011).

[17] Ca. 16 Prozent aller Männer sind nicht erwerbstätig (vgl. Allmendinger 2010, S. 20).

© Steria Mummert Consulting

Dies könnte Erfolg versprechend sein, da Männer und besonders Frauen ohne oder mit Kindern den Wunsch nach Mehrarbeit formulieren. Bei Frauen ist mit 12,1 Prozent der Wunsch nach Mehrarbeit stärker ausgeprägt als mit 9,8 Prozent bei Männern. Von allen Teilzeitbeschäftigten – 2010 arbeiteten 52,1 Prozent der weiblichen und 17,6 Prozent der männlichen Beschäftigten in Teilzeit – wünschen sich 22,2 Prozent mehr Arbeit (vgl. Rengers 2010); von diesen unfreiwillig Teilzeitbeschäftigten sind 72 Prozent Frauen (vgl. DGB 2010); bei vollzeitbeschäftigten Menschen ist dieser Wunsch weniger stark ausgeprägt (6,8 Prozent) (vgl. Rengers 2010).

Erwerbstätigenquote und Arbeitsvolumen

In Niedersachsen lag der Anteil der erwerbstätigen Frauen an der Gesamtzahl der Frauen im erwerbsfähigen Alter (15 bis unter 65 Jahre) bei 63,3 Prozent (vgl. Nds. MSFFGI 2010b, S. 26). Nach Berechnungen der Bundesagentur für Arbeit waren im September 2010 45,1 Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Niedersachsen Frauen und also 54,9 Prozent Männer – dies entspricht in etwa dem Bundesdurchschnitt (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2010b: Tabelle 1). Von allen ausschließlich geringfügig entlohnten Beschäftigten in Niedersachsen waren zu diesem Zeitpunkt 68,2 Prozent Frauen. In Deutschland allgemein liegt der Frauenanteil an allen ausschließlich geringfügig Beschäftigten bei 66,4 Prozent (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2010a: Tabelle 1).

Integration von Ausländer/innen[18] in den Arbeitmarkt

Insgesamt waren im Mai 2011 in Niedersachsen 271.253 Menschen arbeitslos. Hiervon besaßen 13,2 Prozent keinen deutschen Pass („Ausländer/innen“) (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2011a). Im September 2010 waren insgesamt 114.271 Ausländer/innen in Niedersachsen sozialversicherungspflichtig beschäftigt (das entspricht 4,5 Prozent aller in Niedersachsen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten). Über die Hälfte waren Männer (64,3 Prozent), 35,7 Prozent waren Frauen (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2010c). Deutschlandweit betrug der Ausländeranteil an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten 7 Prozent (61,5 Prozent Männer und 38,5 Prozent Frauen) (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2011b).

In Deutschland wurden im Jahr 2008 nur geringe Anstrengungen unternommen, betriebliche Förderungen von Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit zu fördern: 5 Prozent der Betriebe (mit mehr als zehn Beschäftigten) gaben an, betriebliche Vereinbarungen zu haben und 6 Prozent hatten tarifliche. Zusammengefasst hatte jeder zehnte Betrieb betriebliche und/oder tarifliche Vereinbarungen zur Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen abgeschlossen. Allein 4 Prozent ergriffen freiwillige Initiativen. Es sind also insgesamt 87 Prozent der Betriebe nicht aktiv[19]. In Betrieben der Privatwirtschaft gibt es seltener Vereinbarungen bzw. Initiativen zur Chancengleichheit als in der Gesamtwirtschaft (vgl. Kohaut/Möller 2009, S. 3).

Obwohl eine Vereinbarkeits-freundliche Unternehmenspolitik betriebswirtschaftlich eine deutlich bessere Lösung für Unternehmen darstellen würden (vgl. BMFSFJ 2010, S. 6), ziehen sich eher Mütter aufgrund traditioneller Rollenvorstellungen und mangelnder Strukturen zur besseren Vereinbarkeit in der Familienphase vom Erwerbsarbeitsmarkt zurück und sehen sich mit Fragen des **Wiedereinstiegs** konfrontiert (vgl. hierzu auch: BMFSFJ 2011b).

In Zeiten des Fachkräftebedarfs kann es für Unternehmen aber zunehmend wichtiger werden bewährte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an das Unternehmen zu binden. Bindung von z. B. Mitarbeiter/innen in der Familienphase kann durch Angebote zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie erreicht werden.[20] Eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie kann es Müttern und Vätern erleichtern, während der Familienphasen zu arbeiten oder nach einer solchen Phase (schneller) wieder in das Erwerbsarbeitsleben einzusteigen.

[18] Als „Ausländer/in“ wird bezeichnet, wer sich im Bundesgebiet aufhält, ohne Deutsche/r im Sinne von Artikel 116 Grundgesetz zu sein.

[19] im Sinne der abgefragten Vereinbarungen und Initiativen

[20] Dies gilt natürlich auch für alle Mitarbeiter/innen und mit Blick auf Angebote für die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Pflege oder prinzipiell für Work-Life-Balance.

© Steria Mummert Consulting

Elterngeld

In Niedersachsen waren 2010 von allen Beziehenden des Elterngeldes 18,5 Prozent männlich und 81,5 Prozent weiblich. Dies entspricht etwa dem deutschlandweiten Durchschnitt, der bei einem Männeranteil von 20 Prozent und einem Frauenanteil von 80 Prozent lag. Mütter und Väter nutzten zudem unterschiedlich lange die staatliche Leistung Elterngeld. In Niedersachsen bezogen 2008 69,6 Prozent aller Väter mit Elterngeldbezug zwei Monate diese Leistung – dies entspricht dem Bundesdurchschnitt. 10,1 Prozent aller Väter mit Elterngeldbezug nahmen dies 12 Monate in Anspruch (Deutschlandweit: 8,3 Prozent dieser Väter). Die durchschnittliche Bezugsdauer des Elterngeldes liegt bundesweit bei Müttern bei 11,7 Monaten (vgl. Destatis 2010, S. 14-15).

Modellrechnungen zeigen für das Jahr 2025 sehr starke Beschäftigungsgewinne in den unternehmensbezogenen Dienstleistungen und im Gesundheits- und Sozialwesen, leichte Beschäftigungsgewinne werden für die sonstigen öffentlichen und privaten Dienstleistungen prognostiziert. Ein Beschäftigungsabbau erfolgt im Bereich der Land- und Forstwissenschaft, im Bergbau, im Verarbeitenden Gewerbe, Baugewerbe und in den produktivitätsverstärkenden Branchen des Dienstleistungsgewerbes. Auch im Bereich der Öffentlichen Verwaltung, Verteidigung und Sozialversicherung wird in den nächsten Jahren Beschäftigung weiter abgebaut werden (vgl. CEDEFOP 2010, S. 2). Diese Entwicklungen können unterschiedliche Bedeutung für Frauen und Männer haben. Vom Beschäftigungszuwachs im personenbezogenen Dienstleistungsgewerbe würden aktuell eher Frauen profitieren[21], der Beschäftigungsabbau würde eher Männer treffen.

Ein aktuell geschlechtsgebundenes Berufswahlverhalten führt zu einer eingeschränkten **Ausbildungs- und Studienfachwahl** (vgl. hierzu auch: Busch/Holst 2011, S. 4ff). Die meisten Frauen und Männer konzentrieren sich gegenwärtig jeweils auf wenige Berufe, die stark von einem der Geschlechter dominiert sind. Laut Destatis war 2009 „fast jeder zweite Mann (49 Prozent) und mehr als jede dritte Frau (36 Prozent) in einer Berufsgruppe mit einem jeweiligen Geschlechteranteil von über 80 Prozent tätig“ (Destatis 2011a). Es reproduziert sich sowohl bei der Ausbildungs- als auch bei der Studienfachwahl die traditionelle geschlechtsgebundende Arbeitsteilung.

Beispielsweise können Berufe in der Altenpflege im Rahmen einer vollzeitschulischen Ausbildungsform erlernt werden. Hier dominieren aktuell Frauen: Als Altenpfleger/in bzw. Fachkraft für Altenpflege ließen sich 2003/2004 81,7 Prozent Frauen an Berufsschulen ausbilden. Auch an Schulen des Gesundheitswesen sind allgemein Frauen und speziell Frauen, die sich zur Altenpflegerin ausbilden lassen überproportional vertreten (82,1 Prozent) (vgl. BMFSFJ 2005, S. 58, 59). 2009 waren 85 Prozent Frauen als staatlich anerkannte Altenpflegerin in Pflegeheimen angestellt; als staatlich anerkannte Altenpflegehelferin arbeiteten dort 90 Prozent Frauen. In Pflegediensten arbeiteten 87 Prozent Frauen als staatlich anerkannte Altenpflegerin und 92 Prozent als staatlich anerkannte Altenpflegehelferin (vgl. Destatis 2011, S. 214f). Männer sind diesen Daten zufolge also sowohl als Altenpfleger als auch in der entsprechenden Ausbildung unterrepräsentiert.

Pflege

Projektionen ermittelten bis 2050 eine Anstieg der Anzahl pflegebedürftiger Menschen um 90 Prozent (vgl. Nds. MSFFGI 2010a, S. 10). Entsprechend werden mehr Arbeitskräfte in diesem Bereich benötigt. 2007 waren in niedersächsischen Pflegeeinrichtungen 89.002 Menschen beschäftigt. 87 Prozent hiervon waren weiblich und 13 Prozent männlich (vgl. Nds. MSFFGI 2010a, S. 181).

Auch Studienanfängerinnen und -anfänger wählen nach wie vor Fächergruppen, die sich an der bestehenden horizontalen Segregation auf dem Erwerbsarbeitsmarkt orientieren. Statistiken zeigen z.B., dass mit 22,6 Prozent Frauen in der Gruppe der Absolvent/innen in der Fächergruppe Ingenieurwissenschaften deutlich unterrepräsentiert waren. In der Fächergruppe Mathematik/Naturwissenschaften betrug der Anteil der Absolventinnen im gleichen Jahr 39,9 Prozent; speziell im Studienbereich Informatik schlossen 2009 15,1 Prozent Frauen das Studium erfolgreich ab (vgl. BMBF o. J.).

Um dem zukünftigen Bedarf an Fachkräften entgegenzuwirken, wird diskutiert, das Berufswahlverhalten von jungen Menschen zu verbreitern und die

[21] Frauen sind häufiger im Dienstleistungssektor beschäftigt (vgl. Destatis 2008, S. 116-117).

© Steria Mummert Consulting

Attraktivität von Berufen zukunftsträchtiger Branchen für alle Geschlechter zu steigern.[22] Dass diese Strategie allein zu kurz greifen könnte, darauf verweisen Heike Solga und Lisa Pfahl:

In Deutschland hätten Frauen, die erfolgreich ein MINT-Studium absolviert haben, größere Probleme, einen ihrer Qualifikation angemessenen Berufseinstieg zu finden. Sie seien zum Beispiel stärker von Sucharbeitslosigkeit betroffen oder könnten häufiger nur in befristete und zumeist schlechter bezahlte Jobs einsteigen. Die Arbeitslosenquote der Ingenieurinnen sei zudem zweieinhalbmal so hoch wie die von Ingenieuren, was auf geschlechtsgebundene Zugangsbarrieren und auf Benachteiligung von Frauen durch betriebliche Rekrutierungspraxen schließen ließe. Solga und Pfahl schließen, dass der Ausschluss technisch ausgebildeter Frauen vorrangig in der MINT-Berufskultur zu suchen sei, die nachteilige Arbeitsplatzbedingungen für Frauen schaffe. Auch die bilanzierende Studie der GWK „Frauen in MINT-Fächern“ kommt zu dem Ergebnis, dass zwar Angebote zur Motivierung von Schülerinnen am häufigsten als Maßnahme von Hochschulen angeboten werden, dass aber nachhaltige Veränderungen alleine durch ein Einwirken auf die Zielgruppe Frauen nicht erreicht werden können. Diese Maßnahmen könnten fehlende strukturelle Veränderungen von Studiengängen und auf dem Arbeitsmarkt nicht ersetzen (GWK 2011, S. 3, 4). Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit als eine Komponente eines umfassenden Kulturwandels dieser Branchen scheinen somit zielführend. Solga und Pfahl argumentieren darüber hinaus, dass in europäischen Ländern, wo Frauen bessere Berufschancen haben, die Geschlechterunterschiede in der Wahl naturwissenschaftlicher Fächer bereits als schulisches Leistungsfach deutlich geringer oder sogar nicht mehr vorhanden seien (vgl. Solga/Pfahl 2009, S. 3-5).

Studium in MINT-Berufen

In Niedersachsen wiesen 2007 Frauen und Männer eine unterschiedliche Präferenz[23] für die Fächergruppen Ingenieurwissenschaften, Mathematik und Naturwissenschaften auf: Für Ingenieurwissenschaften entspricht die Präferenz von Frauen mit 7,8 Prozent ungefähr dem Bundesdurchschnitt der Studienanfängerinnen; Männer liegen mit 30,8 Prozent sogar etwas über dem Bundesdurchschnitt. 14,3 Prozent der Studienanfängerinnen entschieden sich 2007 in Niedersachsen für ein Studium der Fächergruppe Mathematik und Naturwissenschaften; der Bundesdurchschnitt der Studentinnen mit dieser Fächerpräferenz lag in diesem Jahr höher. 19,3 Prozent der männlichen Studierenden präferierten 2007 ein Studium in dieser Fächergruppe. Somit blieb auch die Präferenz der Studenten für die Fächergruppe Mathematik und Naturwissenschaften unter dem männlichen Deutschland-Durchschnitt (Herdin/Langer/Stuckrad 2009, S. 26 ff.).

Nicht nur durch Erstausbildung könnten Frauen und Männer für zukunftsträchtige Berufe qualifiziert werden, sondern sie könnten auch durch **lebenslanges Lernen** zu Fachkräften weitergebildet werden. **Quereinstiege** könnten den Fachkräftebedarf mindern. Dabei bestehen teilweise unterschiedliche Qualifikationsbedarfe von Frauen und Männern: Auf der einen Seite wird es zum Rückgang un- und gering qualifizierter Arbeit und zu einem Anstieg von hochqualifizierten Tätigkeiten kommen, die ein Hochschulstudium voraussetzen (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2010, S. 11, 160). Auf der anderen Seite haben Männer häufiger keinen Schul- oder Berufsabschluss (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2010, S. 270). Ebenso ist die Gruppe der Nichterwerbsfrauen „außerordentlich schlecht qualifiziert“ (Allmendinger 2010, S. 50). Insbesondere die eine Million Nichterwerbsfrauen, die bislang nie berufstätig waren, hätten, so Allmendinger, aufgrund ihres sehr niedrigen Qualifikationsniveaus schlechte Voraussetzungen, eine Erwerbsarbeit aufzunehmen (vgl. Allmendinger 2010, S. 52).

Gleichzeitig sind gegenwärtig in Deutschland gering qualifizierte Menschen in Weiterbildungsmaßnah-

[22] Dieses Ziel verfolgen zum Beispiel die Projekte „Neue Wege für Jungs“ (http://www.neue-wege-fuer-jungs.de/) oder „Komm mach MINT“ (http://www.komm-mach-mint.de/) der Bundesregierung.

[23] „Die Fächerpräferenz der Studienanfänger/-innen definiert sich als der Anteil der Studienanfänger/-innen einer Fächergruppe an allen Studienanfänger(inne)n.“ (Herdin/Langer/Stuckrad 2009, S. 26ff).

© Steria Mummert Consulting

men unterrepräsentiert. Umso höher die Qualifikation desto größer der Anteil an allen Weiterbildungsteilnehmer/innen (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2010, S. 300).

Schulabschlüsse

Junge Frauen verlassen niedersächsischen Schulen seltener mit einem Hauptschulabschluss und häufiger mit einer Hochschulreife: Von 17.334 Abgängerinnen und Abgängern, die im Schuljahr 2007/2008 in Niedersachsen die allgemeinbildende Schule mit Hauptschulabschluss verlassen haben, waren 58,4 Prozent männlich. Von 20.921 Abgängerinnen und Abgängern, die im Schuljahr 2007/2008 in Niedersachsen die allgemeinbildende Schule mit Hochschulreife verlassen haben, waren 43,3 Prozent männlich (vgl. Nds. MSFFGI 2010, S. 12ff).

Eine horizontale Perspektive auf den Arbeitsmarkt zeigt auf, dass Branchen unterschiedlich vom Fachkräftebedarf betroffen sind. Aber auch eine vertikale Perspektive verdeutlicht, dass Frauen und Männer als Fachkräfte auf den unterschiedlichen Positionen nicht gleichgestellt sind. Frauen sind vielmehr in **Führungspositionen** deutlich unterrepräsentiert. Die aktuelle Auswertung zu Frauen im Management in Deutschland von Hoppenstedt (Oktober 2010) kommt zu folgendem Ergebnis: Der Frauenanteil im Management insgesamt (1. und 2. Führungsebene aller Unternehmen) hat sich zwar seit 1995 (8,17 Prozent) mehr als verdoppelt, liegt 2010 aber bei 20,03 Prozent. Am seltensten (6 Prozent) arbeiten Frauen im Topmanagement[24] von Großunternehmen[25] (vgl. Hoppenstedt 2010). Am häufigsten (39 Prozent) arbeiten sie im Mittleren Management kleiner Unternehmen. Gezielte Weiterbildungen und Coaching, so wird es aktuell diskutiert, könnten weibliche Fachkräfte für Führungsaufgaben qualifizieren. Hierbei ist aber zu beachten, dass Frauen bereits im Schnitt besser qualifiziert sind als Männer. Frauen können aktuell eine bessere Qualifizierung nicht in adäquate Positionen und bessere Jobchancen umsetzen. Mithilfe der Metapher der „gläsernen Decke“ werden daher auch vor allem strukturelle Barrieren diskutiert, die es Frauen erschweren Positionen entsprechend ihren Qualifikationen zu finden (siehe z. B. Wippermann 2010; DIW 2010; Holst/Schimeta 2012).

Frauenanteil in Führungspostionen (2010)

Laut Hoppenstedt betrug der Frauenanteil in Führungspositionen in Niedersachsen 17,91 Prozent. Niedersachsen belegte damit im Ländervergleich den drittletzten Platz (vgl. Hoppenstedt 2010).

4.4 Handlungsfelder der Wirtschaftsförderungs- und Strukturpolitik zur Sicherung der Fachkräfteversorgung

Eine wissens- und innovationsorientierte Entwicklung setzt notwendigerweise eine ausreichende Fachkräfteversorgung voraus. Jedoch haben die vorangehenden Analysen gezeigt, dass Bildungs- und Erwerbsbeteiligung in Niedersachsen von erheblichen regionalen Unterschieden geprägt sind, die zu einer Verschärfung der bestehenden regionalwirtschaftlichen Disparitäten führen können.

Die Herausforderungen der Wirtschaftsförderungs- und Strukturpolitik schlagen sich im Rahmen der EU-Strategie 2020 in den Zielen

- Smart growth: „developing an economy based on knowledge and innovation” und
- Inclusive growth: “fostering a high-employment economy delivering social and territorial cohesion“ nieder.

Wesentliche Handlungsoptionen der Wirtschaftsförderungs- und Strukturpolitik zur Sicherung der Fachkräfteversorgung umfassen daher überwiegend Fragen der Bildungsbeteiligung und Qualifizierung. Die Steigerung der Erwerbsbeteiligung hat sich in der jüngeren Vergangenheit demgegenüber stärker als Feld der Landes- und Bundespolitik erwiesen. Dies umfasst so unterschiedliche Bereiche wie die Festlegung der Regelaltersgrenze („Rente mit 67“), die Dauer des Arbeitslosengeldbezugs für Ältere, die Rahmenbedingungen des Elterngelds, die Förderung des Ausbaus von Kindertageseinrichtungen bis hin zur Anerkennung beruflicher Abschlüsse.

[24] Topmanagement: Management der 1. Führungsebene (Vorstände, Geschäftsführung oder vergleichbares); vgl. Hoppenstedt 2010.

[25] Großunternehmen: Unternehmen mit mehr als 20 Millionen Euro Umsatz oder mehr als 200 Beschäftigten.

© Steria Mummert Consulting

Insbesondere Maßnahmen mit familienpolitischem Hintergrund zeigen allerdings erst langfristig Wirkungen auf dem Arbeitsmarkt: So kann eine Erhöhung der Fertilität erst nach etwa 20 Jahren zu einer Steigerung des Erwerbspersonenpotenzials führen.

Die wirtschaftsförderungs- und strukturpolitischen Handlungsbedarfe sind hingegen eher kurz- bis mittelfristig. Denn gerade zu Beginn der Divergenz zwischen der weiterhin steigenden Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften einerseits sowie der sinkenden absoluten Kohortenstärke nachwachsender Generationen andererseits muss das Eintreten eines negativen Verstärkerkreises zwischen Angebot und Nachfrage verhindert werden. Mit sinkendem Humankapitalangebot leidet die Wettbewerbsfähigkeit lokaler Unternehmen, nimmt die Attraktivität für Investitionen bzw. auswärtige Unternehmen ab und gehen die endogenen Wachstumspotenziale (insbesondere durch Existenzgründungen) verloren.

Von dieser Entwicklung sind vor allem strukturschwache, ländliche Räume betroffen, wo die Bevölkerungsentwicklung – z. T. bereits seit längerer Zeit – rückläufig ist und auch die Bildungsbeteiligung der Jugendlichen unterdurchschnittlich ausfällt. Demgegenüber zeichnen sich die verdichteten Regionen durch eine günstigere demographische Perspektive aus, die vor allem durch eine positive Wanderungsbilanz getragen wird. Die Mobilität von hoch Qualifizierten, die aus den ländlichen Räumen für Ausbildungs- und Studienzwecke, aber auch aufgrund besserer Karriere- und Beschäftigungsmöglichkeiten in die Agglomerationsräume zuwandern, trägt wiederum zur Verschärfung der Disparitäten bei.

Daher besteht grundsätzlich das Risiko, dass gerade ambitionierte Jugendliche mit Gymnasial- bzw. gutem Realschulabschluss häufig gerade die Regionen verlassen, in denen qualifizierte Arbeit für die Unternehmen nur noch in einem geringen Maße verfügbar ist. Gleichzeitig war bereits in der Vergangenheit die Bildungsneigung in ländlichen Regionen geringer ausgeprägt als in Ballungsräumen. Hierzu haben u. a. eine ausreichende Arbeitsnachfrage nach gering Qualifizierten einerseits sowie auf der Angebotsseite eine starke Verbundenheit gegenüber traditionellen Berufen andererseits beigetragen.

Allerdings schreitet die Wissensintensivierung auch innerhalb dieser Berufe voran. Zudem setzt sich der sektorale Strukturwandel weiter fort und die Unternehmen sind mehr denn je auf qualifiziertes Personal angewiesen. Daher ist es weder im Hinblick auf die individuelle Beschäftigungsperspektive noch auf die regionale Wettbewerbsfähigkeit strategisch sinnvoll, das Potenzial für gering qualifizierte Tätigkeiten als tragfähig zu erachten.

Anknüpfend an diese Ausgangssituation muss sich die Auswahl der Handlungsfelder – vor allem in ländlich geprägten Regionen – an der Frage orientieren, wie die Wissensorientierung der regionalen Wirtschaft gesteigert und gleichzeitig die Nachteile der Faktormobilität vermieden werden können. Die Mittelzentren im ländlichen Raum bilden hierbei wichtige Kristallisationspunkte.

Die folgenden Handlungsoptionen bilden dabei keinen abschließenden Katalog, sondern sollen lediglich die Breite an Instrumenten aufzeigen, die hierfür zur Verfügung steht.

- Eine wichtige Bedingung für die effektive Ausrichtung aller Maßnahmen und Netzwerke ist die Einbindung der Unternehmen. Dadurch wird gewährleistet, dass einerseits die Anforderungen an die Qualifikation der Arbeitskräfte möglichst zielgenau formuliert, andererseits aber auch die Ansprüche der Arbeitgeber gegebenenfalls korrigiert werden. Zudem ermöglicht der Austausch über die jeweiligen Handlungsmöglichkeiten die Ideenfindung für neue Maßnahmen. Die Vernetzung erfolgt dazu idealerweise im Rahmen der Ausbildung bzw. des Studiums. Viele Unternehmen, meist größere pflegen bereits bilaterale Beziehungen zu den Einrichtungen. Allerdings sind diese Kontakte eher selektiv und können womöglich auch die Beteiligung kleinerer Unternehmen verhindern. Daher sind Bildungsnetzwerke oder auch die Ausrichtung von Bildungsmessen insbesondere auf die Einbeziehung von KMU auszurichten.

- Die Existenzgründungsförderung stellt einen wichtigen Baustein endogenen Wachstums dar. Die jungen Unternehmen knüpfen üblicherweise an die lokalen Strukturen an, wissen um die versteckten Stärken eines Standorts und sind auch deshalb stärker mit der Region verwachsen und nehmen ihre Verantwortung, insbesondere in der Zusammenarbeit mit den politisch verantwortlichen Akteuren intensiver wahr.

© Steria Mummert Consulting

- Berufliche Orientierung und Steigerung der Bildungsneigung von Jugendlichen: Hierbei sollen vor allem diejenigen Jugendlichen adressiert werden, deren Berufswahl traditionell geprägt ist bzw. höhere schulische Qualifikationen erfordert als in der Vergangenheit (insbesondere verglichen mit der Elterngeneration). Im Hinblick auf die besondere Situation der Migrant/innen nimmt zudem die Beratung – auch durch migrationsorientierte Organisationen und Netzwerke – über den möglichen Weg im Bildungssystem eine wichtige Rolle ein. Um den Zugang für Migrant/innen in die Berufsausbildung zu erleichtern, sollte auch angestrebt werden, den Anteil von Ausbilder/innen mit Migrationshintergrund zu erhöhen.

- Ideen der „offenen Hochschule“. Beruflich Qualifizierte, die bereits in der Region verwurzelt sind, dürften eine geringere Neigung aufweisen, nach einem Hochschulabschluss abzuwandern. Durch verbesserte Anrechnungsmöglichkeiten wird zudem der Zugang zur tertiären Bildung verbessert. Auch hochschulische Weiterbildungsangebote können dazu beitragen, Fachkräfteengpässe zu mildern.

- Weiterbildungsangebote sollten darüber hinaus insgesamt fachlich, didaktisch und organisatorisch abgestimmt sein. Dies betrifft zum einen die Anforderungen von Unternehmen, die zur Stellenbesetzung bei hoch qualifizierten Tätigkeiten auf Bewerber/innen zurückgreifen, die erst qualifiziert werden müssen. Zum anderen sind aber auch die Erwartungen, Vorkenntnisse, Lernbedingungen und zeitliche Verfügbarkeit verschiedener Arbeitnehmergruppen zu berücksichtigen, die sich stark von den traditionellen Zielgruppen unterscheiden können. Trotz dieser Heterogenität ist ein gewisses Maß an Standardisierung und Qualität zu gewährleisten, um die oftmals verbreitete Unsicherheit bei der Weiterbildungsentscheidung von Unternehmen mit geringen Kapazitäten in der Personalentwicklung (KMU) wie auch bei Arbeitnehmer/innen zu reduzieren.

Gleichzeitig ist die besondere Funktion der Ballungsräume weiter zu entwickeln. Durch die ausgeprägte und zugleich hoch spezialisierte Verkehrs-, Ausbildungs- und Forschungsinfrastruktur sind sie wichtiger Nutzbringer und Dienstleister auch für die Unternehmen in den übrigen Landesteilen. Eine besondere Herausforderung der wirtschaftlichen Entwicklung in den verdichteten Regionen ist es, eine hohe Attraktivität für ausländische Fachkräfte und Unternehmen auszustrahlen, um die wirtschaftliche und wissensorientierte Strahlkraft auch in die ländlichen Räume zu erhöhen. Umgekehrt profitieren die Unternehmen im ländlichen Raum von dem Zugang zum internationalen Wissenstransfer wie auch den globalen Märkten.

4.5 Fazit zu Trends und Handlungsfeldern in der Fachkräfteversorgung

Bedeutung der Handlungsfelder für die Zielgruppe der Jugendlichen

Neben dem wissensorientierten sektoralen Strukturwandel, der die Ausbildungschancen leistungsschwächerer Jugendlicher in der Vergangenheit deutlich verschlechtert hat, sind aber auch in vielen Berufen die Anforderungen an die Ausbildungsstellenbewerber/innen gestiegen.

Dies liegt nicht nur an dem technischen Fortschritt, der die Ansprüche hat stetig lassen, sondern ist auch darin begründet, dass Betriebe im Zuge des Bewerberüberhangs vergangener Jahre höhere Ansprüche durchsetzen konnten.

Besondere Schwierigkeiten im Übergang von der Schule in den Beruf haben vor allem Jugendliche mit Migrationshintergrund. Sie erreichen deutlich häufiger nur maximal den Hauptschulabschluss. Aber auch gleiche Schulabschlüssen führen nicht dazu, dass sich die Chancen der jungen Migrant/innen erhöhen, in eine berufliche Ausbildung einzumünden. In den letzten Jahren hat die Zahl der Ausbildungsstellen im Zuge der günstigen wirtschaftlichen Entwicklung wieder zugenommen. Gleichzeitig tragen vor allem in den neuen Bundesländern, aber zunehmend auch in vielen Regionen Westdeutschlands abnehmende Jahrgangsstärken bei den Schulabgänger/innen zu einer Entlastung des Ausbildungsstellenmarkts bei.

Es kann aber nicht davon ausgegangen werden, dass dieser demographische Effekt allein ausreichen wird, um zukünftig alle Jugendlichen in eine Ausbildung zu bringen. So muss damit gerechnet werden, dass verstärkt qualitative Passungsproble-

© Steria Mummert Consulting

me („Mismatch“) zwischen Ausbildungsstellenangebot und -nachfrage auftreten werden. Die hat zur Folge, dass es auf der einen Seite unbesetzte Ausbildungsstellen geben wird und fortlaufende Schwierigkeiten bei der Ausbildungsplatzsuche für die schwächeren Jugendlichen auf der anderen Seite. Die hat zur Folge, dass sich die (effektiven) Angebote des „Übergangssystems“ nicht allein durch die quantitative Entlastung des Ausbildungsstellenmarktes erübrigen.

Bedeutung der Handlungsfelder für die Zielgruppe der Älteren

Zur Realisierung einer verlängerten bzw. erhöhten Erwerbstätigkeit in der Zielgruppe der Älteren konnten insbesondere die Bereiche „kompetenzorientierte Personalentwicklung“, „Gesundheitsförderung“ und „Arbeitsmotivation“ identifiziert werden. Zwar ist in den vergangenen Jahren die Erwerbsquote in den oberen Altersklassen kontinuierlich gestiegen, jedoch ist sie noch immer als unzureichend einzustufen.

Obwohl das formale Qualifikationsniveau der älteren Beschäftigten nicht wesentlich niedriger als bei den jüngeren bzw. den Beschäftigten im mittleren Alter ist, können veränderte Anforderungen an die Tätigkeitsfelder bzw. das Hinzukommen neuer Arbeitsbereiche dazu führen, dass die einst erworbene Qualifikation nicht mehr in dem Maße ausreicht wie zu Beginn des Erwerbslebens. Neben den Kompetenzen der älteren Mitarbeiter/innen ist ebenso auf gesundheitliche Einschränkungen einzugehen, denn diese bedrohen immer auch die vorhandene Arbeitsfähigkeit.

Bedeutung der Handlungsfelder für die Zielgruppe der Migrantinnen und Migranten

Personen mit Migrationshintergrund stellen einen wachsenden Anteil an der erwerbsfähigen Bevölkerung sowie an den in Ausbildung befindlichen Kindern und Jugendlichen. Zwischen 2005 und 2009 ist die Zahl der Personen mit Migrationshintergrund in Deutschland um rund 650.000 auf 15,7 Mio. gestiegen, während im gleichen Zeitraum die übrige Bevölkerung um rund 1,3 Mio. auf 65,9 Mio. Personen zurückgegangen ist. Gleichzeitig ist eine unterdurchschnittliche Bildungs- und Erwerbsbeteiligung von quantitativ bedeutsamen Migrantengruppen zu beobachten.

Ein besonderes Handlungsfeld bei der Arbeitsmarktintegration von Zuwanderern und Zuwanderinnen betrifft den Erwerb ausreichender Sprachkompetenzen. Hierdurch können insbesondere in Verbindung mit der Vermittlung beruflicher Qualifikationen erhebliche Integrationserfolge erzielt werden. Aber auch die Anerkennung von ausländischen Bildungsabschlüssen spielt eine wichtige Rolle.

Bedeutung der Handlungsfelder für die Dimension Chancengleichheit von Frauen und Männern

Auf Basis der qualitativen Analysen lassen sich die folgenden möglichen Förderaktivitäten identifizieren, die nach Einschätzung des Evaluatorenteams dem Geburtenrückgang und dem Fachkräftemangel in Niedersachsen entgegenwirken könnten:

- Vorhaben für eine geschlechtergerechte, chancengleiche und vereinbarkeitsbewusste Unternehmenskultur: Erhöhung von existenzsichernden Beschäftigungen und Abbau des Gender Pay Gaps bei Frauen nicht nur in Niedersachsen, alternative Arbeitszeitmodelle, personenbezogene und haushaltsnahe Dienstleistungen, Betreuungsangebote etc. könnten eine bessere Vereinbarkeit und somit die Erhöhung der Erwerbsarbeitsquote und des Arbeitsvolumens besonders für Frauen bedeuten. Beruf, Karriere und Familie sollten keinen Gegensatz darstellen.

- Vorhaben zum Abbau der horizontalen und vertikalen Segregation: Der geschlechtsgebundenen Segregation in den zukunftsträchtigen MINT-Berufen und personenbezogenen Dienstleistungen sowie der unterproportionale Frauenanteil in Führungspositionen könnte mit Förderungen einer Geschlechterdiversifizierung von Berufen oder Mentoringprogrammen begegnet werden.

Diese Punkte zeigen, dass Frauenförderung nicht obsolet wird sondern im Sinne einer Doppelstrategie mit Gender Mainstreaming und Managing Diversity verbunden werden sollte. In Kapitel 6.2 finden sich entsprechende Ausführungen zu Frauen als Zielgruppe in der ESF- und EFRE-Förderung.

© Steria Mummert Consulting

Bedeutung der Handlungsfelder für die Wirtschaftsförderungs- und Strukturpolitik

Die Analysen habengezeigt, dass Bildungs- und Erwerbsbeteiligung in Niedersachsen von erheblichen regionalen Unterschieden geprägt sind, die zu einer Verschärfung der bestehenden regionalwirtschaftlichen Disparitäten führen können. Die Steigerung der Erwerbsbeteiligung hat sich eher als Feld der Bundes- und auch Landespolitik erwiesen. Wesentliche Handlungsoptionen der Wirtschaftsförderungs- und Strukturpolitik umfassen daher überwiegend Fragen der Bildungsbeteiligung und Qualifizierung. Eine wichtige Bedingung für die effektive Ausrichtung aller Maßnahmen und Netzwerke ist die Einbindung der Unternehmen. Darüber hinaus sind auch die folgenden Maßnahmen von einem erhöhten Potential gekennzeichnet:

- Die Existenzgründungsförderung; sie stellt einen wichtigen Baustein für das endogene Wachstums dar.
- Ideen der „offenen Hochschule“.
- Weiterentwicklung der besonderen Funktion der Ballungsräume. Durch die ausgeprägte und zugleich hoch spezialisierte Verkehrs-, Ausbildungs- und Forschungsinfrastruktur sind sie wichtiger Nutzbringer und Dienstleister auch für die Unternehmen in den übrigen Landesteilen.

Das dritte Kapitel hat die Bedeutung der Handlungsfelder für die identifizierten Zielgruppen detailiert herausgearbeitet. Die Handlungsfelder selbst wurden unter anderem auf Basis der sozioökonomischen Analyse entwickelt. Im nachfolgenden Kapitel soll nun umfänglich die Brücke zur EU-Strukturfondsförderung in Niedersachsen geschlagen und die konzeptionelle Verknüpfung mit den Themen demographischer Wandel und Fachkräftebedarf untersucht werden.

© Steria Mummert Consulting

5 Konzeptionelle Verknüpfung der Themen Demographischer Wandel und Fachkräftebedarf zur EU-Strukturfondsförderung in Niedersachsen

Bevor im Kapitel 5 auf einzelne Zielgruppen näher eingegangen wird, soll im aktuellen Kapitel zunächst ein Überblick über die generelle konzeptionelle Verankerung der Thematiken „Demographischer Wandel“ (5.1) und „Chancengleichheit“ (5.2) in der EU-Strukturfondsförderung gegeben werden. Eine besondere Rolle spielen in der niedersächsischen Strategie die sog. Qualifizierungsoffensive (5.3) und der Ausbildungspakt (5.4), die Hand in Hand mit der ESF- und EFRE-Förderung gehen und konzeptionell verwoben sind.

Die Herausforderungen des demographischen Wandels wurden von der niedersächsischen Landesregierung erkannt, im Detail analysiert und durch einen umfassenden Mix politischer Instrumente adressiert. Das Handlungskonzept „Demographischer Wandel“[26] beschreibt detailliert welche Politikfelder vom demographischen Wandel betroffen sind und welche politischen Handlungsmöglichkeiten ergriffen werden sollten, um die Herausforderungen zu meistern. Im weiteren Verlauf der vorliegenden Untersuchung wird darauf eingegangen,

- inwieweit die EU-Strukturfondsförderung konzeptionell die genannten Herausforderungen aufgreift und
- wie dies dann auch praktisch umgesetzt wird.

5.1 Querschnittsziel Demographischer Wandel im ESF

Die Entwicklungsstrategie des Landes Niedersachsen hat die Verbindung von wirtschaftlicher Dynamik mit nachhaltigem Wachstum und dauerhafter Beschäftigung zum Ziel. Innovationen, Forschung, Wissenschaft, Bildung und Qualifizierung sind in der globalisierten, von strukturellem und Demographischem Wandel geprägten Gesellschaft die entscheidenden Ansatzpunkte zum Abbau des bestehenden Entwicklungsrückstandes und zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit.

Mit einer vergleichbaren Zielrichtung hat sich Deutschland in seinem Nationalen Strategischen Rahmenplan auf vier strategische Ziele festgelegt:

- Förderung von Innovation und Ausbau der Wissensgesellschaft sowie Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft.
- Erhöhung der Attraktivität der Regionen für Investoren und Einwohner/innen durch nachhaltige Regionalentwicklung.
- Ausrichtung des Arbeitsmarkts auf neue Herausforderungen.
- Chancen- und ausgleichsorientierte Entwickelung der Regionen.

Diesen strategischen Bestrebungen sind verschiedene Querschnittsziele zugeordnet. Eines dieser Querschnittsziele ist die Bewältigung der Herausforderungen des Demographischen Wandels. Insbesondere im Zusammenhang mit dem dritten genannten strategischen Ziel („Ausrichtung des Arbeitsmarkts auf neue Herausforderungen“) kommt diesem Querschnittsziel eine hohe Bedeutung zu. Im Focus stehen dabei entsprechend der strategischen Kohäsionsleitlinie „Mehr und bessere Arbeitsplätze“ die Schaffung neuer und wettbewerbsfähiger Beschäftigungsverhältnisse sowie die Anpassung des Arbeitsmarktes auf die neuen Herausforderungen im Zuge der fortschreitenden Globalisierung und des Demographischen Wandels.

Das Querschnittsziel „Demographischer Wandel“ im Scoring-Modell

Für die Umsetzung des ESF in Niedersachsen bedeutet dies konkret, dass die jeweils fachlich zuständigen Vertreter der NBank einen Leitfaden für die fachliche Prüfung des beantragten Projekts anhand der Richtlinie des betroffenen Förderpro-

[26] Niedersächsische Landesregierung (Hrsg.): Entwurf Handlungskonzept „Demographischer Wandel“, Version vom 10.04.2012, unveröffentlicht.

gramms inklusive des so genannten Scoring-Modells[27] erarbeiten. Der Leitfaden dient unter anderem der Einschätzung, inwiefern das betreffende Projekt zum Beispiel den aus dem Demographischen Wandel resultierenden Effekten entgegenwirkt und somit zur Erfüllung des Querschnittsziels beitragen kann.

Dieser Beitrag muss dabei nicht zwingend durch eine Fokussierung auf ältere Beschäftigte geleistet werden. Vielmehr kann in jedem Bereich der Alterspyramide potentieller Teilnehmergruppen sinnvoll angesetzt werden. Folgende Ansätze werden bei der Bewilligung berücksichtigt:

Ansatz am Nachwuchs

Indem jüngere Beschäftigte in das Projekt miteinbezogen werden, wird die Sicherung des Nachwuchses gewährleistet. Fragestellungen im Zusammenhang mit einer Bewilligung lauten z.B.:

- Hat der Betrieb früher selbst ausgebildet, tut dies aber gegenwärtig nicht mehr?
- Kann mit gezielten arbeitsmarktpolitischen Dienstleistungen und Förderungen die betriebliche Ausbildung wieder aufgenommen werden?
- Erfolgt nach Ausbildungsabschluss eine Übernahme in ein Beschäftigungsverhältnis?
- Kann das Projekt erreichen, dass die Teilnehmer/innen mit relevanten Zusatzqualifikationen den Einstieg in die berufliche Praxis schaffen?

Ansatz an der Familiensituation der Beschäftigten / Berufsrückkehrer/innen

Diese Projekte sollen unter anderem dazu beitragen, beschäftigte Mütter und/oder Väter in den Unternehmen zu halten. Fragestellungen im Zusammenhang mit einer Bewilligung lauten somit:

- Hat der Betrieb in der Vergangenheit Beschäftigte nach Ende der Elternzeit verloren, weil das Anforderungsprofil des Arbeitsplatzes dann nicht mit den Qualifikationen des Beschäftigten übereinstimmte?
- Haben Elternzeit nehmende Beschäftigte in der Zwischenzeit an Schulungen teilgenommen?
- Sind die Kinderbetreuungsmöglichkeiten flexibel?
- Werden Personalentwicklungsinstrumente gezielt eingesetzt, um Führungspotentiale von Mitarbeiterinnen erkennen zu lassen und diese zu fördern?
- Projekte in denen Personalentwicklungsinstrumente eingesetzt werden, die z. B. Führungspotentiale von Mitarbeiterinnen gezielt erkennen lassen und diese fördern.

Ansatz an der mittleren Generation

Diese Projekte fördern die Generation, die in der Regel die aktuellen Leistungsträger eines Unternehmens stellen. Fragestellungen im Zusammenhang mit einer Bewilligung lauten:

- Wie ist die Verteilung der Altersgruppe im Durchschnitt und pro Abteilung?
- Werden die Qualifikationen der etwa 30-50-Jährigen regelmäßig angepasst bzw. weiterentwickelt?
- Gibt es informelle Formen der Weiterbildung (z.B. interne Qualitätszirkel, Wissensmanagement, etc.)?

Ansatz bei älteren Beschäftigten

Durch die Projekte sollen Maßnahmen umgesetzt werden, die geeignet sind, ältere Beschäftigte im Unternehmen zu halten. Fragestellungen im Zusammenhang mit einer Bewilligung können daher zum Beispiel lauten:

- Gibt es bestimmte Abteilungen mit einem hohen Anteil an Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern über 50 Jahre?
- Sind Arbeitsplatzprofile und Arbeitsfähigkeitsprofile für die älteren Beschäftigten aufeinander abgestimmt?

[27] Das Scoring-Modell ist ein Instrument zur Bewertung von Anträgen hinsichtlich ihres Beitrags zu den einzelnen Querschnittszielen. Die jeweiligen Kriterien sind in Leitfäden niedergelegt, so dass eine konsistente und transparente Bewertung der Anträge gewährleistet ist.

© Steria Mummert Consulting

- Gibt es ein betriebliches Gesundheitsmanagement oder altersgerechte Arbeitszeitregelungen?

Die in den Scoring-Modellen hinterlegten Fragestellungen ähneln in vielen Bereichen den in Kapitel 3.5 identifizierten Handlungsansätzen. Dies zeigt, dass wichtige Handlungsansätze in der derzeitigen ESF-Förderlandschaft bereits erkannt und aufgegriffen wurden.

In der Gesamtschau aller bewilligten Projekte bezüglich Ihrer Relevanz für das Querschnittsziel „Demographischer Wandel“ stellt sich die folgende Verteilung dar:

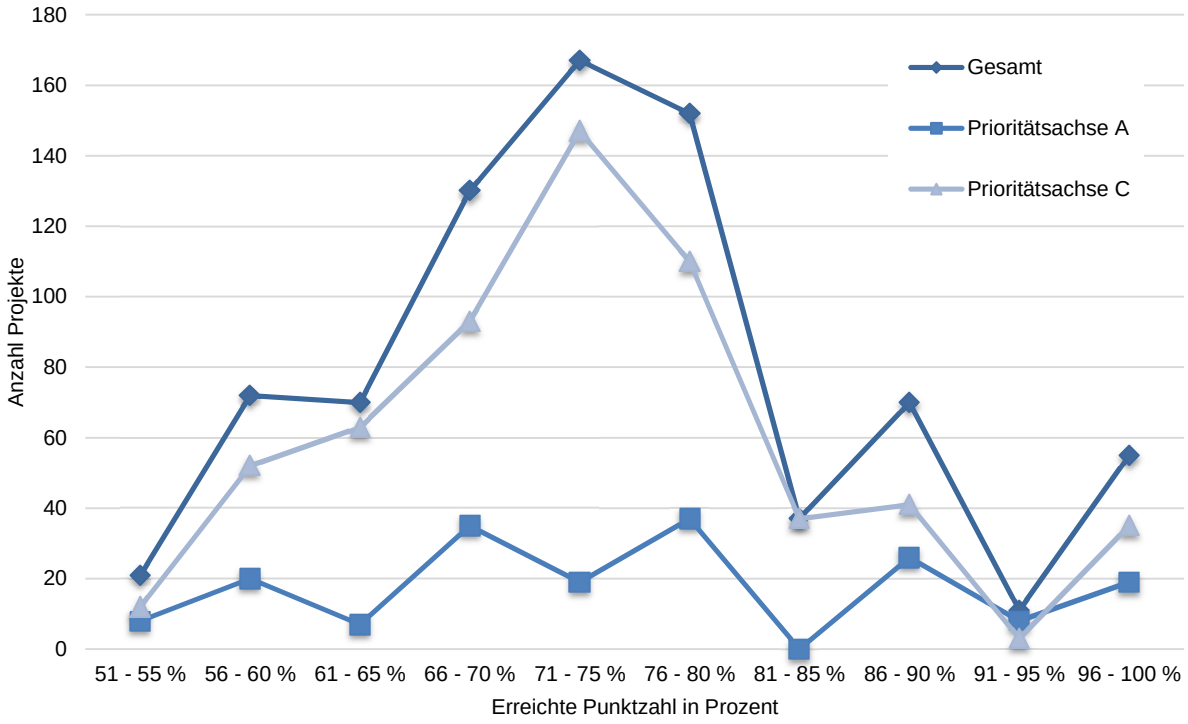


Abbildung 23: Scoring-Ergebnisse für das Querschnittsziel "Demographischer Wandel“ (Quelle: Abakus, Scoring-Ergebnisse)[28]

[28] Die Fallzahlen der hinsichtlich des Kriteriums „Demographischer Wandel“ bewerteten Anträge in den Prioritätsachsen B und E sind so klein, dass eine Darstellung der Verteilung von Bewertungsergebnissen nicht sinnvoll erscheint. Die Anträge aus Prioritätsachse B und E sind aber in den Gesamtzahlen in der Grafik enthalten.

© Steria Mummert Consulting

Eine Mehrzahl aller bewilligten Projekte, die bzgl. des Querschnittsziels Demographischer Wandel bzw. bzgl. der Querschnittsziele in Summe im Scoring-Verfahren beurteilt wurden, weist einen Zielerreichungsgrad von zwischen 71 und 75 Prozent hinsichtlich dieses Scoring-Kriteriums auf (insgesamt 167 von 841 Projekten – 20 Prozent). Knapp 100 Projekte (11 Prozent) erreichen mit 51 bis 60 Prozent der Scoring-Punkte gerade einmal die Minimal-Grenze, die zur Bewilligung erforderlich ist.[29] Insgesamt liegt die Minimalgrenze für die Bewilligung eines Antrags bei mindesten 75 Prozent aller erreichbaren Scoring-Punkte. Damit zeigt die Auswertung des Kriteriums zum Demographischen Wandel, dass die hierüber erreichten Punkte unterdurchschnittlich gegenüber anderen Kriterien dazu beitragen, dass ein Antrag bewilligt wird. Es lässt sich schlussfolgern, dass Aspekte des der Bewältigung für die meisten Projekte nur eine Nebenrolle im Konzept spielen. Allerdings lässt sich auch feststellen, dass es bei einem abnehmenden Anteil von Projekten zwischen 86 und 95 Prozent der Scoring-Punkte wiederum 55 Projekte (7 Prozent) gibt, die dem Kriterium zu 96 bis 100 Prozent entsprechen. Hier kann davon ausgegangen werden, dass es sich um konzeptionelle Best Practices in Bezug auf den Demographischen Wandel handelt.

Das Querschnittsziel „Demographischer Wandel“ im Monitoring

Im Rahmen des webbasierten Stammblattverfahrens (webSta) wird die Erfüllung des Querschnittsziels „Demographischer Wandel“ durch drei Fragen überprüft, die aus den sechs Kernstrategien bzw. -zielen[30] in den ESF-OP abgeleitet sind.

- Unterstützt die Maßnahme die berufliche Erstausbildung?
- Fördert die Maßnahme eine längere Erwerbstätigkeit bspw. durch Weiterbildung sowie Maßnahmen der Personal- und Organisationsentwicklung?
- Unterstützt die Maßnahme ältere Mitarbeiter/innen im Betrieb oder ältere arbeitslose Menschen?

Auf die Frage, in welchem Maße das jeweilige Projekt einen Beitrag zur Erreichung des Querschnittsziels „Demographischer Wandel“ darstellt, sind für die ESF-Programme drei Antwortmöglichkeiten vorgesehen (Hauptziel, Nebenziel, kein Ziel). Die erwarteten Zielbeiträge zur „Bewältigung des Demographischen Wandels“ fallen erwartungsgemäß je nach ESF-Prioritätsachse und -Programm unterschiedlich hoch aus. Die folgende Analyse soll im Rahmen einer Häufigkeitsauszählung die Achsen bzw. Programme mit besonders hohen Zielbeiträgen aufzeigen und – soweit möglich – die Plausibilität der Antworten untersuchen. Die nachfolgend aufgeführten Prozentangaben geben Auskunft darüber, wie hoch der Anteil der Projekte ist, für die das jeweilige Querschnittsziel als Hauptziel eingestuft worden ist. Eine Ausweitung der Zielbeitragsbetrachtung auf die Projekte, die das jeweilige Querschnittsziel als Nebenziel in der Projektkonzeption berücksichtigt haben, würde zwar insgesamt zu einer Erhöhung der zu erwartenden Zielbeiträge führen, allerdings war dem Evaluatorenteam daran gelegen, die besonderen Erfolgsfaktoren herauszuarbeiten, so dass eine Beschränkung auf die Nennung als Hauptziel sinnvoll erschien.

Förderung der beruflichen Erstausbildung

Das Monitoring verdeutlicht, dass dem Querschnittsziel insgesamt entsprochen wird. Im Konvergenzgebiet unterstützen rund ein Viertel aller Projekte maßgeblich die betriebliche Erstausbildung. Im RWB-Gebiet sind es sogar 40 Prozent aller Projekte.

Aufgrund der Programminhalte sind die Prioritätsachsen B und C erwartungsgemäß in hohem Maße auf dieses Ziel ausgerichtet. Die Unterstützung der beruflichen Erstausbildung wird in den Prioritätsachsen B und C folglich deutlich häufiger als Hauptziel der Projektausrichtung angegeben als in der Prioritätsachse A. Im Konvergenzgebiet weißt jedoch - nach Angaben der Projektträger - zumindest das Programm Weiterbildungsoffensive für den

[29] Für die Querschnittsziele müssen jeweils mindestens 50 Prozent der Scoring-Punkte erreicht werden, damit ein Antrag bewilligt werden kann.

[30] Unterstützung der beruflichen Erstausbildung in hoher Qualität, Aktivierung von Begabungsreserven (insbesondere durch Förderung der Gruppe der benachteiligten Jugendlichen), Unterstützung einer höheren Erwerbstätigenquote von Frauen und bessere Nutzung der Qualifikationen und Kompetenzen der weiblichen Erwerbstätigen, Erleichterung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Forcierung der Weiterbildung durch Maßnahmen für Beschäftigte und für Arbeitslose sowie die Weiterentwicklung der Aus- und Weiterbildungssysteme sowie Unterstützung einer längeren Erwerbstätigkeit durch Weiterbildung sowie durch Maßnahmen der Personal- und Organisationsentwicklung.

04. Juli 2012
© Steria Mummert Consulting

Mittelstand (WOM) teilweise Bezug zu diesem Ziel auf. Einen wichtigen Beitrag zum Unterziel „Unterstützung Erstausbildung“ leisten vor allem die Projekte der Programme „Ausbildungsplatzakquisiteure“ (Konvergenz: 75 Prozent Nennung „Hauptziel“, RWB: 53 Prozent), „Ausbildungsverbünde“ (Konvergenz und RWB-Gebiet: 100 Prozent), ÜLU (RWB: 73 Prozent), Modellprojekte (RWB: 100 Prozent) und Innovative Projekte (Konvergenz: 100 Prozent, RWB: 71 Prozent) (Achse B) sowie „PACE“ (Konvergenz: 91 Prozent, RWB: 79 Prozent), „Jugendwerkstätten“ (Konvergenz: 79 Prozent, RWB: 77 Prozent) sowie Strafgefangene (Konvergenz: 50 Prozent) (Achse C). Bei den Programmen „AdQ“ und „FIFA (Arbeitslose)“ sind im RWB-Gebiet ca. 30 Prozent der Projekte und bei AdQ im Konvergenzgebiet rund ein Viertel maßgeblich auf die berufliche Erstausbildung ausgerichtet.

Förderung einer längeren Erwerbstätigkeit

Wie zu erwarten, tragen die Projekte aus den Programmen der Prioritätsachse A in hohem Maße zur Erreichung des Unterziels „Förderung längerer Erwerbstätigkeit bspw. durch Weiterbildung und gezielte Personal- und Organisationsentwicklung“ bei, da Anpassungs- und Weiterbildungsmaßnahmen Kernbestandteil dieser Prioritätsachse sind. Innerhalb der Prioritätsachse A sind im Konvergenzgebiet insgesamt 55 Prozent der Projekte im Schwerpunkt auf dieses Querschnittsziel ausgerichtet. Im RWB-Gebiet sind dieses sogar 64 Prozent der Projekte. Lediglich 5 Prozent im Konvergenzgebiet und 3 Prozent im RWB-Gebiet sehen keinen Zielbeitrag zur Erfüllung dieses Querschnittsziels.

Insgesamt betrachtet sind es vor allem die Programme IWiN (Konvergenz: 100 Prozent, RWB: 75 Prozent), WOM (Konvergenz: 53 Prozent, RWB: 65 Prozent) und FIFA (Beschäftigte) (Konvergenz: 70 Prozent, RWB: 53 Prozent), die einen besonders hohen Beitrag zum Unterziel „Förderung längerer Erwerbstätigkeit“ leisten. Im RWB-Gebiet sind auch rund die Hälfte der Projekte aus den Programmen FIFA (Arbeitslose) und AdQ (Prioritätsachse C) mit Schwerpunkt auf die Förderung einer längeren Erwerbstätigkeit ausgerichtet. Im Konvergenzgebiet sind es 48 Prozent (FIFA (Arbeitslose)) bzw. 31 Prozent (AdQ). Auch diesem Aspekt des Querschnittsziels wird damit entsprochen.

Förderung älterer Mitarbeiter/innen in Betrieben oder älterer arbeitsloser Menschen

Die „Unterstützung von älteren Mitarbeiter/innen im Betrieb oder älteren arbeitslosen Menschen“ wird im Konvergenzgebiet von 15 Prozent und im RWB-Gebiet von 19 Prozent der Projektträger als Hauptziel eingestuft. Eine besondere Projektausrichtung auf ältere Mitarbeiter/innen in Betrieben oder ältere arbeitslose Menschen lässt sich nach Angaben der Projektträger für das Konvergenzgebiet in der Prioritätsachse A und für das RWB-Gebiet in der Prioritätsachse C beobachten. Etwa 25 Prozent der Projektträger im Konvergenzgebiet haben angegeben, das ihr Projekt auf diese Zielgruppe hauptsächliche ausgerichtet ist. Im RWB-Gebiet adressieren rund 23 Prozent der Projektträger innerhalb der Prioritätsachse C diese Zielgruppe im Schwerpunkt.

Besondere Berücksichtigung findet dieses Querschnittziel in den Projekten der Programme WOM (Konvergenz: 30 Prozent, RWB: 22 Prozent) und im RWB-Gebiet noch das Programm FIFA (Arbeitslose) (34 Prozent) genannt. Außerdem wird dieses Ziel im RWB-Gebiet für rund 31 Prozent der AdQ-Programme als Hauptziel genannt. Im Vergleich mit den beiden anderen Unterzielen („Erstausbildung“ und „Förderung längerer Erwerbstätigkeit“) tragen die Maßnahmen des ESF-OP in beiden Fördergebieten insgesamt in geringerem Maße zur Unterstützung von älteren Mitarbeiter/innen in Betrieben oder älteren arbeitslosen Menschen bei.

5.2 Querschnittsthema „Chancengleichheit von Frauen und Männern“

In Kapitel 4.2 wurden die konzeptionellen Grundlagen für die Analyse des Querschnittsthemas Chancengleichheit von Frauen und Männern gelegt. Im ESF und EFRE des Landes Niedersachsen sind zwei Programme – *FIFA und Koordinierungsstellen* – frauenspezifisch, deren Beitrag zum wachsenden Fachkräftebedarf wird in Kapitel 5.2 behandelt. Die weiteren Programme gelten zwar als nicht-frauenspezifisch, sie können jedoch hinsichtlich der Herausforderungen des Demographischen Wandels einen Beitrag leisten – nicht zuletzt, da es das Ziel

© Steria Mummert Consulting

ist, Chancengleichheit in der Strukturfondsförderung in Niedersachsen als Querschnittsthema zu verankern.[31]

Querschnittsanalyse nicht-frauenspezifischer Programme

Daher wird im Folgenden analysiert, in welchem Umfang die Programme des ESF und des EFRE hierzu einen Beitrag leisten. Dieser Abschnitt kann daher in Ergänzung zu Kapitel 5.2 gelesen werden, in dem es um die Förderung von Frauen als (Haupt-)Zielgruppe geht.

Fragestellungen der Querschnittsanalyse und Abgrenzung zu den frauenspezifischen Programmen

Durch eine Analyse der nicht-frauenspezifischen Programme, kann soll eine Einschätzung erfolgen, inwieweit die Programme Chancengleichheit im Bereich Fachkräftebedarf und Demographischer Wandel adressieren. Die zentrale Fragestellung lautet dabei: „Wie tragen die nicht-frauenspezifischen Programme im ESF und im EFRE in Zeiten des Fachkräftebedarfs zu den als für Gleichstellung und Chancengleichheit als relevant identifizierten Maßnahmenschritten bei?“

Analysierte Dokumente

Die Kapitel 4.3.1 und 4.3.2 zu den Dimensionen Geburtenrückgang und Fachkräftebedarf wurde auf einzelne Maßnahmeschritte hin operationalisiert. Es sind 13 Maßnahmenschritte identifiziert worden, die sich den Bereichen „Qualifikation“, „Erwerbsbeteiligung“, „Betreuungsinfrastruktur“ oder „Kulturwandel“ zuordnen lassen (vgl. Tabelle 12). Beiträge der Programme zu diesen Maßnahmenschritten werden durch eine Analyse der Richtlinien erfasst. Da hinsichtlich der tatsächlichen Ausgestaltung der Programme und der unter dem Programm subsumierten Projekte Interpretations- und Handlungsspielraum besteht, bildet die Analyse von Programmrichtlinien nicht die tatsächlich erzielten Wirkungen ab. Daher wurde die Analyse der Richtlinien (Soll-Zustand) mit der Auswertungen einzelner Abfragen aus dem Stammblatt (Ist-Zustand) kombiniert. Die Abfragen aus dem Stammblatt (z.B. ESF) weisen Bezüge zu den Maßnahmenschritten auf (Tabelle 13). Die Abfrage „Zur Umsetzung der Chancengleichheit und Nicht-Diskriminierung zielt das Projekt ab auf die Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern“ wurde in diesem Zusammenhang nicht berücksichtigt, da sie mit allen Maßnahmenschritte identifiziert werden kann und so in diesem Kontext keinen Mehrwert enthält.

1) Bereich Qualifikation

a) Ausbildungs- und Studienplatzwahl in angebotsstarken Branchen bzw. Branchen mit hohem Bedarf fördern

b) Zugangsbarrieren und Benachteiligungen in MINT senken

c) Frauen in Führungspositionen durch Coaching/ Netzwerkarbeit fördern

d) Qualifikationsniveau nichterwerbstätiger Frauen für Wiedereinstieg steigern

e) Weiterbildungsbeteiligung gering qualifizierter Frauen steigern

2) Bereich Erwerbsbeteiligung

a) Unterstützung betrieblicher/tariflicher Vereinbarungen zur Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit

b) Bindung von MA in Familienphase

c) Integration von Ausländer/innen in den Arbeitsmarkt durch gezielte Angebote zur Anpassungs- und Ergänzungsqualifikationen

3) Bereich Betreuungsinfrastruktur

a) Betreuungsangebote für unter 3-Jährige

b) Häusliche Pflege

4) Bereich Kulturwandel

a) Akzeptanz außerhäuslicher Kinderbetreuung durch Förderung von Netzwerken zur Betreuung (soziale Räume)

b) Mentalitätswandel hin zur Herausstellung der Beteiligung von Männern an „Fertilität“/Geburtenrückgang (langfristig)

c) Stimulierung von Maßnahmen zum Kulturwandel in Unternehmen hinsichtlich Arbeitszeitflexibilität und Work-Life-Balance

[31] vgl. Operationelle Programme (OP) ESF, Zielgebiet Konvergenz bzw. RWB, Kapitel „Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung“, S. 89 bzw. 83.; vgl. OPs EFRE, Zielgebiet Konvergenz bzw. RWB, Kapitel „Chancengleichheit“, S. 8 bzw. 9

© Steria Mummert Consulting

Fragestellung im Stammblatt	Zuordnung der Bereiche und Maßnahmen-schritte
Ausrichtung der Maßnahme	
Die Maßnahme richtet sich an Frauen und Männer	
Die Maßnahme richtet sich an Frauen	
Die Maßnahme richtet sich an Männer	
Ihr Projekt leistet einen Beitrag zur Chancengleichheit durch (Mehrfachnennungen möglich)	
…die Sicherung eines chancengleichen Zugangs und Nutzens der Förderung	
… die Steigerung einer existenzsichernden Erwerbsbeteiligung von Frauen	
… die Erhöhung des Frauenanteils in klassischen Männerberufen	1a) 1b)
…die Erhöhung des Männeranteils in klassischen Frauenberufen	1a)
… die Förderung des beruflichen Aufstiegs von Frauen	1c)
…Förderung von Geschlechtergerechtigkeit in Bildung, Forschung, Innovation.	
… die Stärkung des Unternehmertums und der Existenzgründung von Frauen	1c)
Die folgenden Leistungen werden im Projekt angeboten	
Geschlechterbewusste Methodik / Didaktik	
Angebot für Kinderbetreuung	2a) (2b) 3a) 4a)
Spezielle Angebote für Berufsrückkehrerinnen	1d) 2b)
Teilzeitangebote	2a) (2b) (3b) 4c)
Flexible Kurs-/Arbeitszeiten	2a) (2b) (3b) 4c)
Tele-Learning / Tele-Arbeit	2a) (2b) (3b) 4c)
Sprachförderung	2c)
Barrierefreiheit (Behindertenarbeitsplätze)	
Zur Umsetzung der Chancengleichheit und Nicht-Diskriminierung zielt das Projekt ab auf	
…die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Work-Life-Balance) bzw. zur Verbesserung des Lebensumfeldes.	2a) (2b) (3b) 4c)
… die Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern	
… die Integration behinderter Menschen (Barrierefreiheit).	
… die Stärkung der Teilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund an lokalen, betrieblichen und sozialen Prozessen.	2c)
Zur Bewältigung des Demographischen Wandels zielt das Projekt ab auf	
…die Unterstützung der beruflichen Erstausbildung.	
…eine längere Erwerbstätigkeit durch bspw. Weiterbildung sowie Maßnahmen der Personal und Organisationsentwicklung.	
…die Unterstützung von älteren Mitarbeiter/innen im Betrieb.	
Zur Umsetzung von Nachhaltigkeit und Umweltschutz zielt das Projekt ab auf	
…Weiterbildungsinhalte, die die Beschäftigungschancen in den Bereichen Umweltschutz, spezielle Technologien und Recycling verbessern.	
… spezielle Fortbildungs- und Zusatzqualifikationsangebote zur Vermittlung von Kenntnissen zu umweltschutzrechtlichen Regelungen.	
… spezielle Fortbildungs- und Zusatzqualifikationsangebote zur Qualifikation für spezielle Umwelttechnologien / umwelttechnische Produkte und Dienstleistungen	
… die Einbindung in umweltorientierte Aktionen / Organisationen in der Region.	

Tabelle 13: Zuordnung Stammblatt – Maßnahmenschritte

© Steria Mummert Consulting

Ergebnisse

Die Struktur der Ergebnis-Kapitel für den ESF und für den EFRE orientiert sich jeweils an den vier identifizierten Bereichen der Maßnahmenschritte „a) Qualifikation“, „b) Erwerbsbeteiligung“, „c) Betreuungsinfrastruktur“ und „d) Kulturwandel“.

5.2.1 Auswertungsergebnisse ESF

Auswertung Richtlinien

Von insgesamt 22 Programmen wurden alle bis auf die Programme FIFA (Beschäftigte) und FIFA (Arbeitslose) analysiert. Von diesen 20 Programmen enthielt die Hälfte der Programme (*IWIN*, *WOM*, *WOM Plus*, *Modellprojekte betriebliche Ausbildung*, *Innovative berufliche Aus-, Fort- und Weiterbildung*, *Inklusion durch Enkulturation*, *AdQ*, *Qualifizierung von Straffälligen*, *Jugendwerkstätten* und *PACE*) in der Richtlinie den Passus „Berücksichtigung des Querschnittsziels Demographischer Wandel“. Laut der Richtlinie des Programms *Gründungscoaching* sind „die Querschnittsziele betreffend Nachhaltigkeit“ zu beachten. Dies beinhalte z. B. „die Einbindung von Aspekten, die den demographischen Wandel (…) betreffen“ (S. 3).

Diese elf Programme nannten ebenso die Berücksichtigung des Querschnittsziels „Chancengleichheit“ und „Nichtdiskriminierung“, bzw. sieht das Programm Gründungscoaching eine Anwendung der „Grundsätze des Gender Mainstreaming“ (S. 3) vor. *WOM plus*, *AdQ* und das Programm zur *Qualifizierung von Straffälligen* konkretisieren dies hinsichtlich einer Frauenförderung: Zum Beispiel sollen die Projekte bzw. Maßnahmen einen „Frauenanteil aufweisen, der dem prozentualen Anteil der Frauen“ an den im Unternehmen Beschäftigten bzw. an der jeweiligen Zielgruppe entspricht (S. 4, 2 bzw. S. 1727)[32].

Auswertung Stammdatenblätter

***Zielgebiet Konvergenz**:[33] Das meistgenannte Hauptziel (79 von 251) ist in den ausgewerteten Projektstammblättern für das Jahr 2010 die Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern. Werden die FIFA-Projekte (32) nicht berücksichtigt, so verfolgen 60 Projekte dieses als Haupt- und 125 als Nebenziel. Allerdings geben immer noch knapp 13,5 Prozent an, dies weder als Haupt- noch als Nebenziel Ziel zu verfolgen.*

***Zielgebiet RWB:** Das Ziel der Chancengleichheit von Frauen und Männern wird sowohl als Haupt- als auch als Nebenziel von den meisten Maßnahmen verfolgt. Werden die FIFA-Projekte nicht berücksichtigt, so verfolgten 108 Projekte (von insgesamt 361) dieses als Haupt- und 213 als Nebenziel. Allerdings gaben immer noch knapp 11,1 Prozent an, diesen Beitrag weder als Haupt- noch als Nebenziel Ziel zu verfolgen.*

Die Hälfte der Programme im ESF sieht also sowohl die Berücksichtigung des Querschnittsziels „Demographischer Wandel“ als auch „Chancengleichheit“, „Nichtdiskriminierung“ bzw. „Gender Mainstreaming“ (S. 3) vor. Die Auswertungen der Stammdatenblätter zeigen demgegenüber, dass trotzdem für die Mehrheit der Projekte (ohne FIFA) Chancengleichheit als Haupt- oder Nebenziel eine Rolle spielt.

Vier Programme (*Chance betrieblicher Ausbildung*, *Zusätzliche betriebliche Ausbildungsplätze (2000 x 2500)*, *Ausbildungsverbünde* und *Einstellung von Auszubildenden aus Insolvenzbetrieben*) enthalten zwar keine explizite Handlungsaufforderung hinsichtlich des Querschnittsziels Demographischer Wandel, aber frauenfördernde Bestimmungen, die zur Förderung von Chancengleichheit im Demographischen Wandel beitragen können: Laut diesen Richtlinien ist „die Förderung eines hohen Anteils von Ausbildungsplätzen für Frauen [...] ausdrücklich erwünscht“ (S. 4, 958, 3 bzw. 713).

5.2.1.1 a) Qualifikation

Ausbildungs- und Studienplatzwahl in angebotsstarken Branchen bzw. Branchen mit hohem Bedarf fördern

Auswertung Richtlinien

In zehn der 20 analysierten Richtlinien fanden sich Informationen, die als Maßnahme zur Erreichung dieses Ziels interpretiert werden können. Konkret sollen die Projekte nachweisen, dass das Projekt am Bedarf „der Betriebe und der zukünftig am Ar-

[32] Die Seitenzahlen beziehen sich auf die Richtlinien etc. des jeweiligen Programms.

[33] Auswertungen der Stammdatenblätter für die Zielgebiete Konvergenz und RWB sind im Folgenden kursiv gesetzt, um sie von der Analyse der Richtlinien abzugrenzen.

© Steria Mummert Consulting

beitsmarkt benötigten Qualifikationen“ (*IWiN* S. 3/11, *WOM* S. 4-5) oder „der regionalen Wirtschaft und der zukünftig am regionalen Arbeitsmarkt benötigten Fachkräfte" (*Modellprojekte betriebliche Ausbildung* S. 3) ausgerichtet ist.[34] Auch durch *Chance betriebliche Ausbildung* (S. 1), *Zusätzliche betriebliche Ausbildungsplätze (2000 x 2500)* (S. 957), *Ausbildungsverbünde* (S. 6) und *Kompetenzzentren* (z. B. S. 1480) soll ein Beitrag zur „Deckung“ bzw. zur „Sicherung des zukünftigen Fachkräftebedarfs“ geleistet werden.

Allein das Programm *Modellprojekte betrieblicher Ausbildung* konkretisiert diese allgemeine Anforderungen: Es sollen Projekte gefördert werden, die zum einen zum „Berufemarketing für Branchen mit hohem Fachkräftebedarf, insbesondere für Betriebe mit zukunftsträchtigen, bei Jugendlichen jedoch unbekannten bzw. wenig nachgefragten Ausbildungsberufen oder in Bezug auf neue bzw. neugeordnete Berufe“ zum anderen zur „Durchführung von Studien durch ausgewiesene wissenschaftliche Einrichtungen in Form abgegrenzter Forschungsprojekte zur Ermittlung des zukünftigen Ausbildungs- oder Fachkräftebedarfs in einzelnen Branchen, Berufen und/oder Regionen" und schließlich zu „Kampagnen zur Steigerung der Attraktivität der dualen Berufsausbildung insgesamt oder von einzelnen zukunftsträchtigen Berufen, die sich insbesondere an Realschülerinnen und Realschüler richten“ (S. 2) beitragen.

Diese zehn analysierten Richtlinien berücksichtigen allerdings aktuell nicht die in Kapitel 4.3 vorgestellten möglichen unterschiedlichen Folgen des Demographischen Wandels für Frauen und Männer in ihrer Vielfalt.

Kein Programm fördert explizit die Studienplatzwahl in angebotsstarken Branchen bzw. in Branchen mit hohem Bedarf.

Auswertung Stammdatenblätter

Auf Basis der Stammdatenblätter 2010 werden wie Eingangs angeführt, die Erhebungen zum Querschnittsziel Chancengleichheit ausgewertet. Konkret wird der Beitrag zu den Zielen Erhöhung des Frauen- bzw. Männeranteils in klassischen Männer- bzw. Frauenberufen betrachtet.

***Zielgebiet Konvergenz**: Von den 35 Projekten in WOM wurde insgesamt viermal bestätigt, dass eines dieser Ziele verfolgt würde. Viermal wurde von den insgesamt acht Projekten in IWiN und zweimal von den insgesamt fünf Projekten in Ausbildungsverbünde eines dieser Ziele bejaht. Von den zwei Modellprojekten betriebliche Ausbildung wurde einmal dem Ziel der Erhöhung des Frauenanteils in klassischen Männerberufen zugestimmt.*

Deutlich höhere Zustimmungsquoten zu diesen Zielen weisen im Zielgebiet Konvergenz die Projekte in AdQ, Jugendwerkstätten und PACE auf.

***Zielgebiet RWB**: Von den 48 Projekten in WOM wurde insgesamt 19-mal bestätigt, dass eines dieser Ziele verfolgt würde. Sechsmal wurde von den insgesamt 20 Projekten in IWiN und elfmal von den insgesamt elf Projekten in Ausbildungsverbünde eines dieser Ziele bejaht. Von den acht Modellprojekten betriebliche Ausbildung wurde achtmal einem der Ziele zugestimmt. Das Kompetenzzentrum unterstützt die Erhöhung des Frauenanteils in klassischen Männerberufen.*

Im Zielgebiet RWB verfolgen die Projekte in Innovative berufliche Aus-, Fort- und Weiterbildung, Jugendwerkstätten und *PACE durchschnittlich mindestens eines der beiden Ziele.*[35]

Zugangsbarrieren und Benachteiligungen in MINT senken

Auswertung Richtlinien

Programme, die zu dem Ziel beitragen, die Ausbildungsplatz- und Studienfachwahl in angebotsstarken Branchen bzw. Branchen mit höherem Bedarf zu fördern, können sich prinzipiell auch positiv auf die Deckung des Fachkräftebedarfs in MINT-Berufen auswirken. Für diese Berufe wird ein hoher Fachkräftebedarf vorausgesagt.

Nur die Richtlinie des Programms *Modellprojekte betriebliche Ausbildung* enthält jedoch neben den in Kapitel 4.3.1 (siehe weiter oben) aufgeführten Kon-

[34] Eine ähnliche Formulierung findet sich auch in der Richtlinie des Programms *AdQ*.

[35] Faktisch könnten Projekte beide Ziele bzw. keines der beiden Ziele gleichzeitig verfolgen.

© Steria Mummert Consulting

kretisierungen explizit die Fördervoraussetzung „Erhöhung des Frauenanteils in insbesondere gewerblich-technischen Berufen." (S. 2)

Keines der analysierten Programme fördert explizit die Studienplatzwahl in MINT-Berufen.[36]

Auswertung Stammdatenblätter

Auf Basis der Stammdatenblätter 2010 werden wie Eingangs angeführt, die Erhebungen zum Querschnittsziel Chancengleichheit ausgewertet. Konkret wird der Beitrag zu dem Ziel Erhöhung des Frauenanteils in klassischen Männerberufen betrachtet.

***Zielgebiet Konvergenz**: Von den zwei Modellprojekten betriebliche Ausbildung wurde einmal dem Ziel der Erhöhung des Frauenanteils in klassischen Männerberufen zugestimmt.*

Ähnlich hohe oder Zustimmungsquoten von über 50 Prozent zu diesem Beitrag weisen im Zielgebiet Konvergenz die Projekte in Ausbildungsplatzakquisiteure, AdQ und Jugendwerkstätten auf.

***Zielgebiet RWB**: Von den acht Modellprojekten betriebliche Ausbildung wurde sechsmal diesem Ziel zugestimmt.*

Jeweils über die Hälfte der Projekte in den Programmen Kompetenzzentren, Innovative berufliche Aus-, Fort- und Weiterbildung, Ausbildungsverbünde, Jugendwerkstätten und PACE im Zielgebiet RWB stimmten diesem Beitrag zu.

Frauen in Führungspositionen durch Coaching/ Netzwerkarbeit fördern

Auswertung Richtlinien

Zwei Programme enthalten allgemeine Bestimmungen zum Thema Aufstieg und Führungspositionen für Männer und Frauen: *WOM* sieht vor, dass die Projekte einen Beitrag zur „Erhöhung der Aufstiegschancen der Teilnehmenden" (S. 5) nachweisen. Die Maßnahmen sollen der Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern dienen und „einen Frauenanteil enthalten, der dem prozentualen Anteil der Frauen an den Beschäftigten entspricht" (S. 5). Im Rahmen des Programms *Gründungscoaching* werden qua Gegenstand der Förderung Beratungen gefördert, die sich auf „individuelle Gründungen" oder auf die „Übernahme eines Unternehmens" konzentrieren (S. 2). Bei der Bewilligung im Rahmen dieses Programms sind die „Grundsätze des Gender Mainstreaming anzuwenden" (S. 3).

Keines der analysierten Programme fördert explizit den Aufstieg von Frauen in Führungspositionen durch Coaching/ Netzwerkarbeit.

Auswertung Stammdatenblätter

Auf Basis der Stammdatenblätter 2010 werden wie Eingangs angeführt, die Erhebungen zum Querschnittsziel Chancengleichheit ausgewertet. Konkret werden die Beiträge zu den Zielen 1) Stärkung des Unternehmertums und der Existenzgründung von Frauen und 2) Förderung des beruflichen Aufstiegs von Frauen ausgewertet.[37]

***Zielgebiet Konvergenz**: Dem Beitrag 1) Stärkung des Unternehmertums und der Existenzgründung von Frauen stimmten hier vier der 35 Projekte in WOM zu. Von den 35 Projekten in WOM bestätigten 17, das Ziel 2) Förderung des beruflichen Aufstiegs von Frauen zu verfolgen.*

Im Zielgebiet Konvergenz stimmten dem Beitrag 1) allgemein nur 25 der 219 Projekte zu. 76 leisteten laut Stammblatt einen Beitrag zum Beitrag 2).

***Zielgebiet RWB**: Dem Beitrag 1) Stärkung des Unternehmertums und der Existenzgründung von Frauen stimmten hier fünf der 48 Projekte in WOM zu. Von den 48 Projekten in WOM bestätigten insgesamt 39, das Ziel 2) Förderung des beruflichen Aufstiegs von Frauen zu verfolgen.*

Im Zielgebiet RWB stimmten dem Beitrag 1) allgemein nur 15 der 361 Projekte (ohne FIFA) zu. 124 leisteten laut Stammblatt einen Beitrag zum Beitrag 2).

[36] In dieser Auswertung wurde das Programm IdeenExpo nicht berücksichtigt, welches zum Ziel hat einen nachhaltigen Beitrag zur Deckung des Fachkräftebedarfs in Niedersachsen zu leisten. Ziel der IdeenExpo ist es, Schüler/innen und Student/innen gezielt für Berufe aus den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik zu begeistern.

[37] Die Stammdatenblätter der Projekte in Gründungscoaching wurden nicht ausgewertet.

© Steria Mummert Consulting

Qualifikationsniveau nichterwerbstätiger Frauen für Wiedereinstieg steigern

Auswertung Richtlinien

Zwei der analysierten Programme enthalten in den Richtlinien allgemeine Bestimmungen zum Thema Integration für die Zielgruppe nicht-erwerbstätiger Frauen und Männer: Das Programm *Gründungscoaching* strebt eine „Erhöhung des Anteils an nachhaltigen Gründungen aus der Arbeitslosigkeit bzw. Nichterwerbstätigkeit an“ (S. 1). Dies wird als „eine Möglichkeit des Zugangs zur Beschäftigung aufgezeigt“ (S. 1). *AdQ* zielt auf die „berufliche Integration von Arbeitslosen“ (S. 1) z. B. von Personen, „deren Qualifikation am Arbeitsmarkt nicht oder nicht mehr verwertbar ist“ (S. 1). Die Maßnahmen müssen geeignet sein, „Integrationshemmnisse zu beseitigen und die dauerhafte Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt zu verbessern" (S. 1).

Diese zwei analysierten Richtlinien sind allerdings aktuell nicht hinsichtlich der möglichen unterschiedlichen Folgen des Demographischen Wandels für Frauen und Männern in ihrer Vielfalt konkretisiert.

Keines der analysierten Programme hat explizit zum Ziel, das Qualifikationsniveau nichterwerbstätiger Frauen für einen Wiedereinstieg zu steigern.

Auswertung Stammdatenblätter

Auf Basis der Stammdatenblätter 2010 werden wie Eingangs angeführt, die Erhebungen zum Querschnittsziel Chancengleichheit ausgewertet. Konkret wird der Beitrag zu den Zielen a) Spezielle Angebote für Berufsrückkehrerinnen, ausgewertet. [38]

	Konvergenz	RWB
Insgesamt[39]	219	361
Beitrag a)	25	30
AdQ		
Insgesamt	91	122
Beitrag a)	18	21

Tabelle 14: Übersicht über den Beitrag a) für ausgewählte Programme in den Zielgebieten Konvergenz und RWB

[38] Die Stammdatenblätter der Projekte in Gründungscoaching wurden nicht ausgewertet.

[39] ohne FIFA

Weiterbildungsbeteiligung gering qualifizierter Frauen steigern

Auswertung der Richtlinien

Die Richtlinien von fünf Programmen konnten dahingehend interpretiert werden, dass sie die Weiterbildungsbeteiligung gering qualifizierter Frauen und Männer steigern wollen:

Zwei Programme – *Chance betriebliche Ausbildung* und *Zusätzliche betriebliche Ausbildungsplätze (2000 x 2500)* – wollen den Zugang für Frauen und Männer zum Ausbildungsmarkt verbessern und hierbei Frauen fördern: *Chance betriebliche Ausbildung* fördert Projekte durch die die „Chancen der schwächeren Bewerberinnen und Bewerber auf einen betrieblichen Ausbildungsplatz erhöht und die Lage auf dem niedersächsischen Ausbildungsstellenmarkt insgesamt verbessert werden“ (S. 1) soll. Gleichzeitig soll ein „Beitrag zur Deckung des künftigen Fachkräftebedarfs in den niedersächsischen Unternehmen geleistet werden" (S. 1). Bei der Bewilligung sind die Prinzipien der Chancengleichheit anzuwenden und die „Förderung eines hohen Anteils von Ausbildungsplätzen für Frauen“ ist erwünscht (S. 4). Auch bei der Bewilligung im Rahmen des Programms *Zusätzliche betriebliche Ausbildungsplätze (2000 x 2500)* sind die Prinzipien der Chancengleichheit und die Förderung eines hohen Anteils von Ausbildungsplätzen für Frauen ausdrücklich erwünscht (S. 4). Ziel dieses Programms ist, „die Lage auf dem niedersächsischen Ausbildungsmarkt durch die Gewinnung zusätzlicher betrieblicher Ausbildungsplätze zu verbessern und möglichst vielen am Ausbildungsstellenmarkt benachteiligten Bewerberinnen und Bewerbern einen Ausbildungsplatz zu vermitteln. Gleichzeitig soll ein Beitrag zur Deckung des künftigen Fachkräftebedarfs in den Unternehmen geleistet werden" (S. 957).

DIA, AdQ und *IWIN* zielen auf eine (Weiter-) Qualifizierung von Frauen und Männern ab.

In *DIA* soll die Vermittlungsfähigkeit von Personalabbau betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verbessert werden (S. 1). Gefördert werden „Maßnahmen, die [...] voraussichtlich die Eingliederung in existenzsichernde Erwerbsarbeit der von Erwerbslosigkeit bedrohten Beschäftigten erreichen werden" (S. 2). Die Anwendung des Gender-Mainstreaming-

Prinzips soll der Förderung der Chancengleichheit aktiv dienen und einen Frauenanteil enthalten, „der dem prozentualen Anteil an der von Arbeitslosigkeit bedrohten Beschäftigten entspricht" (S. 5).

In *AdQ* werden Maßnahmen „zur beruflichen Integration" und zur „dauerhafte(n) Eingliederung" von Arbeitslosen – z. B. „gering qualifizierte Personen oder Personen, deren Qualifikation am Arbeitsmarkt nicht oder nicht mehr verwertbar ist" – in den „ersten Arbeitsmarkt" gefördert (S. 1). Auch hier soll der Frauenanteil dem „prozentuale(n) Anteil der Frauen an der jeweiligen Zielgruppe" entsprechen (S. 2).

Angebote zur individuellen Weiterbildung im Rahmen von *IWiN* zielen „auf die Anpassung der Qualifikation von Beschäftigten in niedersächsischen KMU an den Strukturwandel" (S. 3/11) ab. Diese Richtlinie ist allerdings aktuell nicht hinsichtlich der möglichen unterschiedlichen Folgen des Demographischen Wandels für Frauen und Männern in ihrer Vielfalt konkretisiert.

Auswertung Stammdatenblätter

In den Stammdatenblättern werden keine Daten abgefragt, deren Auswertung mit Blick auf diesen Maßnahmenschritt aufschlussreich sein könnte.

5.2.1.2 b) Erwerbsbeteiligung

Unterstützung betrieblicher Vereinbarungen zur Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit

Auswertung Richtlinien

Im Rahmen des Programms *Modellprojekte betriebliche Ausbildung* werden Modellprojekte gefördert, die u. a. den Schwerpunkt „Beratung und Unterstützung von Betrieben zu familienfreundlichen Ausbildungsformen und zur Erhöhung des Frauenanteils in insbesondere gewerblich-technischen Berufen" (S. 2) haben.

Keines der analysierten Programme unterstützt explizit betriebliche Vereinbarungen zur Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit.

Auswertung Stammdatenblätter

Auf Basis der Stammdatenblätter 2010 werden wie Eingangs angeführt, die Erhebungen zum Querschnittsziel Chancengleichheit ausgewertet. Konkret werden die Leistungen a) Angebote zur Kinderbetreuung b) Teilzeitangebote c) flexible Kurs-/Arbeitszeiten d) Tele-Learning/Tele-Arbeit und das Ziel e) Die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Work-Life-Balance bzw. zur Verbesserung des Lebensumfeldes) als Hauptziel ausgewertet.

***Zielgebiet Konvergenz**: Kein Projekt im Programm Modellprojekte betriebliche Ausbildung bietet eine der Leistungen a) - d) an bzw. verfolgt das Ziel e) als Hauptziel.*

WOM und AdQ sind die einzigen beiden Programme in denen den Leistungen a) – d) und dem Ziel e) von mindestens einem Projekt zugestimmt wurde. Diese Programme können auch eine der höchsten Zustimmungsquoten für einen der Punkte a) – e) aufweisen: In WOM bieten zum Beispiel 12 der 35 Projekte flexible Kurs-/Arbeitszeiten an. In AdQ machen 36 der 91 Projekte das Angebot Teilzeit. 50 Prozent und mehr der Projekte im Zusammenhang mit transnationalen Maßnahmen (insgesamt 4) und Innovativen Projekten (insgesamt 3) haben der Leistung Flexible Kurs-/Arbeitszeiten bzw. Tele-Learning/Tele-Arbeit zugestimmt.

***Zielgebiet RWB**: Hier stimmt jeweils eins der acht Modellprojekte zu, die Leistungen a), b) oder d) anzubieten und das Ziel e) als Hauptziel zu verfolgen. Die Leistung c) wurden von drei der acht Projekte angeboten.*

WOM und AdQ sind die einzigen beiden Programme in denen allen Leistungen a) – d) und dem Ziel e) von mindestens einem Projekt zugestimmt wurde. Diese Programme können auch u. a. die höchsten Zustimmungsquoten für einen der Punkte a) – e) aufweisen: In WOM bieten zum Beispiel 22 der 48 Projekte flexible Kurs-/Arbeitszeiten an. In AdQ machen 55 der 122 Projekte das Angebot Teilzeit. Rund 50 Prozent und mehr der Projekte Jugendwerkstätten (insgesamt 85) und PACE (insgesamt 34) haben der Leistung Teilzeitangebote zugestimmt. Das Kompetenzzentrum im Zielgebiet RWB bot sowohl Leistung c) als auch d) an.

© Steria Mummert Consulting

Bindung von Mitarbeiterinnen in der Familienphase

Auswertung der Richtlinien

Keine der analysierten 20 Richtlinien enthält Bestimmungen, die ausdrücklich auf die Förderung der Bindung von Mitarbeiterinnen in der Familienphase zielen.

Auswertung der Stammdatenblätter

Auf Basis der Stammdatenblätter 2010 werden wie Eingangs angeführt, die Erhebungen zum Querschnittsziel Chancengleichheit ausgewertet. Konkret wird die Leistung a) Spezielle Angebote für Berufsrückkehrerinnen ausgewertet (siehe auch Auswertungen im Kapitel „Unterstützung betrieblicher Vereinbarungen zur Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit").

***Zielgebiet Konvergenz**: 25 der 219 Projekte (ohne FIFA) bieten spezielle Angebote für Berufsrückkehrerinnen an. Am häufigsten bieten Projekte in AdQ diese Leistung an (18 Projekte von 91).*

***Zielgebiet RWB**: 30 von 361 Projekten (ohne FIFA) bieten spezielle Angebote für Berufsrückkehrerinnen an. Besonders häufig bieten Projekte in AdQ diese Leistung an (21 Projekte von 122).*

Integration von Ausländerinnen und Ausländern in den Arbeitsmarkt durch gezielte Angebote zur Anpassungs- und Ergänzungsqualifikation

Auswertung der Richtlinien

Zwei der analysierten 20 Programme haben sich zum Ziel gesetzt, für Menschen mit Migrationshintergrund den Zugang zu Ausbildungen zu verbessern. Erstens fördert *Modellprojekte betriebliche Ausbildung* Projekte, die zusätzliche betriebliche Ausbildungsplätze für u. a. Bewerberinnen und Bewerber insbesondere von Jugendlichen mit Migrationshintergrund schaffen (S. 2). Zweitens ist im Rahmen des Programms *Chance betriebliche Ausbildung* die „Förderung eines hohen Anteils von Ausbildungsplätzen für Frauen und Jugendliche mit Migrationshintergrund" (S. 4) ausdrücklich erwünscht.

Keines der analysierten Programme unterstützt explizit eine Integration von Ausländerinnen und Ausländern in den Arbeitsmarkt durch gezielte Angebote zur Anpassungs- und Ergänzungsqualifikation.

Auswertung der Stammdatenblätter

Auf Basis der Stammdatenblätter 2010 werden wie Eingangs angeführt, die Erhebungen zum Querschnittsziel Chancengleichheit ausgewertet. Konkret werden die Leistung a) Sprachförderung und die Verfolgung des Ziels b) Die Stärkung der Teilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund als Hauptziel, ausgewertet.[40]

***Zielgebiet Konvergenz**: Eines der zwei Projekte in Modellprojekte betriebliche Ausbildung verfolgte die Stärkung der Teilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund als Hauptziel.*

Die Projekte der Programme Innovative Projekte (insgesamt 3) und Jugendwerkstätten (insgesamt 19) wiesen Zustimmungsquoten von über 50 Prozent (2 bzw. 10 Projekte) zu der Leistung a) auf. Die Projekte der Programme Innovative Projekte (insgesamt 3), Inklusion durch Enkulturation (12 insgesamt) und Jugendwerkstätten (insgesamt 19) wiesen Zustimmungsquoten von über 50 Prozent auf (2, 7 bzw. 11 Projekte) zu dem Hauptziel b) auf.

***Zielgebiet RWB**: Eines der acht Projekte in Modellprojekte betriebliche Ausbildung bot die Leistung Sprachförderung an und vier der acht Projekte verfolgte die Stärkung der Teilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund als Hauptziel.*

51 der insgesamt 85 Projekte im Programm Jugendwerkstätten und 22 der insgesamt 34 Projekte in PACE boten die Leistung Sprachförderung an; 19 Projekte der insgesamt 34 Projekte in PACE verfolgten das Ziel b) als Hauptziel.

[40] Die Stammdatenblätter der Projekte in Chance betriebliche Ausbildung wurden nicht ausgewertet.

© Steria Mummert Consulting

5.2.1.3 c) Betreuungsinfrastruktur

Betreuungsangebote für unter 3-Jährige

Auswertung der Richtlinien

Fünf der 20 analysierten Programme enthalten allgemeine Bestimmungen zur Kinderbetreuung: In den Richtlinien von *WOM*, *DIA, AdQ, Qualifizierung von Straffälligen* und *Jugendwerkstätten* findet sich der allgemeine Passus, nach dem „Ausgaben zur Betreuung von aufsichtsbedürftigen Kindern der Teilnehmenden [.] in tatsächlicher Höhe zuwendungsfähig“ sind (S. 7, 6, 4, 1725 bzw. S. 4). Im Rahmen der Aufstellung der Ausgaben der Programme *IWiN*, *WOM*, *Modellprojekte betriebliche Ausbildung* und *AdQ* sind die Posten „Kinderbetreuungskosten“ und/oder „Ausgaben für Kinderbetreuungseinrichtungen“ prinzipiell enthalten.

Keines der analysierten Programme fördert explizit Betreuungsangebote für unter 3-Jährige.

Auswertung der Stammdatenblätter

Auf Basis der Stammdatenblätter 2010 werden wie Eingangs angeführt, die Erhebungen zum Querschnittsziel Chancengleichheit ausgewertet. Konkret wird die Leistung a) Angebot für Kinderbetreuung ausgewertet.[41]

***Zielgebiet Konvergenz**: IWiN, Modellprojekte betriebliche Ausbildung und Qualifizierung von Straffälligen boten diese Leistung nicht an. Zwei von insgesamt 35 Projekten in WOM, 16 von insgesamt 91 Projekten in AdQ und eines von 19 Projekten des Programms Jugendwerkstätten hatten diese Leistung im Angebot.*

Ansonsten boten keine weiteren Projekte diese Leistung an.

***Zielgebiet RWB**: IWiN bot diese Leistung nicht an. Eines der Projekte Qualifizierung von Straffälligen (insgesamt fünf Projekte) und Modellprojekt betriebliche Ausbildung (insgesamt acht) bot diese Leistung an, neben WOM (fünf von 48 Projekten), AdQ (33 von 122) und Jugendwerkstätten (11 von 85).*

Zwei der elf Projekte in Ausbildungsverbünde gaben an, diese Leistung anzubieten.

Häusliche Pflege

Auswertung der Richtlinien

Keine der analysierten 20 Richtlinien enthält Bestimmung, die ausdrücklich auf die Bedarfe der Pflege von Menschen im Alter oder häuslicher Pflege, verursacht durch den Demographischen Wandel, reagieren.

Auswertung der Stammdatenblätter

Auf Basis der Stammdatenblätter 2010 werden wie Eingangs angeführt, die Erhebungen zum Querschnittsziel Chancengleichheit ausgewertet. Konkret wird die Verfolgung des Ziels a) Die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Work-Life-Balance bzw. zur Verbesserung des Lebensumfeldes) ausgewertet (siehe auch die Auswertungen im Unterkapitel „Unterstützung betrieblicher Vereinbarungen zur Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit und Bindung von Mitarbeiter/innen in der Familienphase“).

***Zielgebiet Konvergenz**: Von 219 Projekten im Zielgebiet Konvergenz verfolgten 27 a) als Haupt- und 119 als Nebenziel. Für 64 Projekte stellte es kein Ziel dar.*[42]

***Zielgebiet RWB**: Von 361 Projekten im Zielgebiet Konvergenz verfolgten 61 a) als Haupt- und 186 als Nebenziel. Für 109 Projekte stellte es kein Ziel dar.*

5.2.1.4 d) Kulturwandel

Akzeptanz außerhäuslicher Kinderbetreuung durch Förderung von Netzwerken zur Betreuung (soziale Räume)

Auswertung Richtlinien

Keine der analysierten 20 Richtlinien enthält Bestimmung, die auf die durch den Demographischen Wandel verursachten Bedarfe hinsichtlich einer Förderung der Akzeptanz außerhäuslicher Kinder-

[41] Die Stammdatenblätter der Projekte in DIA wurden nicht ausgewertet.

[42] Wenn hier und in den folgenden Darstellungen die Summe aus Haupt-, Neben- und keinem Ziel nicht die Gesamtzahl der Projekte ergibt, so ist dies darauf zurückzuführen, dass die übrigen Projekte keine Angabe gemacht haben.

© Steria Mummert Consulting

betreuung durch Förderung von Netzwerken zur Betreuung (soziale Räume) reagieren.

Auswertung Stammdatenblätter

Auf Basis der Stammdatenblätter 2010 werden wie Eingangs angeführt, die Erhebungen zum Querschnittsziel Chancengleichheit ausgewertet. Konkret wurde die Leistung „Angebot für Kinderbetreuung", herangezogen (siehe auch die Auswertungen im Unterkapitel „Betreuungsangebote für unter 3-Jährige").

***Zielgebiet Konvergenz**: 24 der 219 Projekte gaben dies als Haupt- und 190 als Nebenziel an. Für 5 Projekte stellte es kein Ziel dar.*

***Zielgebiet RWB**: 65 der 361 Projekte gaben dies als Haupt- und 295 als Nebenziel an. Für 1 Projekt stellte es kein Ziel dar (siehe auch die Auswertungen im Unterkapitel „Betreuungsangebote für unter 3-Jährige").*

Stimulierung von Maßnahmen zum Kulturwandel in Unternehmen hinsichtlich Arbeitszeitflexibilität und Work-Life-Balance

Auswertung der Richtlinien

Keine der analysierten 20 Richtlinien enthält Bestimmung, die auf die durch den Demographischen Wandel verursachten Bedarfe hinsichtlich Arbeitszeitflexibilität und Work-Life-Balance und eines Kulturwandels in Unternehmen reagieren.

Auswertung der Stammdatenblätter

Auf Basis der Stammdatenblätter 2010 werden wie Eingangs angeführt, die Erhebungen zum Querschnittsziel Chancengleichheit ausgewertet. Konkret konnte das Ziel „Die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Work-Life-Balance) bzw. zur Verbesserung des Lebensumfeldes", herangezogen werden (siehe auch Auswertungen im Kapitel „Unterstützung betrieblicher Vereinbarungen zur Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit").

***Zielgebiet Konvergenz**: Von insgesamt 219 Projekten gaben hier 27 Projekte an dies als Hauptziel, demgegenüber 119 Projekte dies als Nebenziel zu verfolgen. Für 64 Projekte stellte dies kein Ziel dar.*

***Zielgebiet RWB**: Von insgesamt 361 Projekten gaben hier 61 Projekte an dies als Hauptziel, demgegenüber 186 Projekte dies als Nebenziel zu verfolgen. Für 109 Projekte stellte dies kein Ziel dar.*

5.2.1.5 Zusammenfassung

- Für die Hälfte der Programme ist die Berücksichtigung der Querschnittsziele „Demographischer Wandel" und „Chancengleichheit" sowie „Nichtdiskriminierung" explizit eine Förderungsvoraussetzung oder ein Qualitätskriterium. Allerdings werden die hier aufgezeigten Bezüge zwischen der Thematik des Demographischen Wandels und der Chancengleichheit von Frauen und Männern kaum hergestellt.

- 15 der 20 analysierten Programme enthalten einzelne Beiträge, die sich im Sinne der Maßnahmenschritte auf den Demographischen Wandel und/oder auf Chancengleichheit beziehen. 10 Prozent enthalten keine Nennung der Querschnittsziele „Demographischer Wandel" oder „Chancengleichheit".

- Nahezu jeder Maßnahmenschritt wird von mindestens einer Richtlinie abgedeckt. Eine Ausnahme bilden die Maßnahmenschritte, die einen umfassenden Kulturwandel anstreben.

- Bei den Programmen, deren Richtlinie (annähernd) im Sinne von Chancengleichheit im Demographischen Wandel interpretiert werden können, gibt die Analyse der Stammdatenblätter Anlass zu der Annahme, dass deutliche Potenziale für die Operationalisierung der in den Richtlinien enthaltenen Beiträge zu Gender-Aspekten im Demographischen Wandel für das konkrete Handeln der Projekte bestehen (siehe Kapitel „Analyse der Stammblätter"). 71 Prozent der Programme berücksichtigen sowohl das Querschnittsziel „Demographischer Wandel" als auch „Chancengleichheit". Gleichzeitig wiesen jedoch alle (bis auf einen[43]) der Beiträge, Leistungen oder Ziele, die den Maßnahmenschritten zugeordnet werden konnten, eine Zustimmungsquote von unter 50 Prozent auf. Projekte im Zielgebiet RWB haben hier besonderes Potential.

[43] Im Zielgebiet RWB (ohne FIFA) stimmten 184 Projekte dem Beitrag „Erhöhung des Frauenanteils in klassischen Männerberufen" zu.

© Steria Mummert Consulting

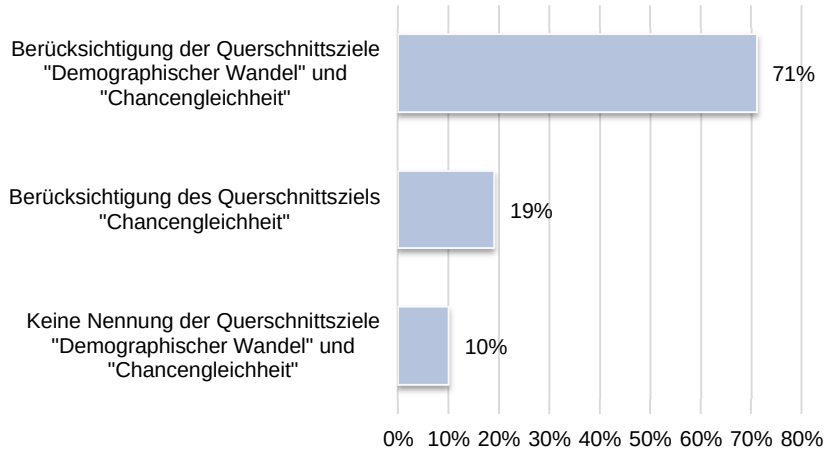


Abbildung 24: Ergebnis der Richtlinienanalyse

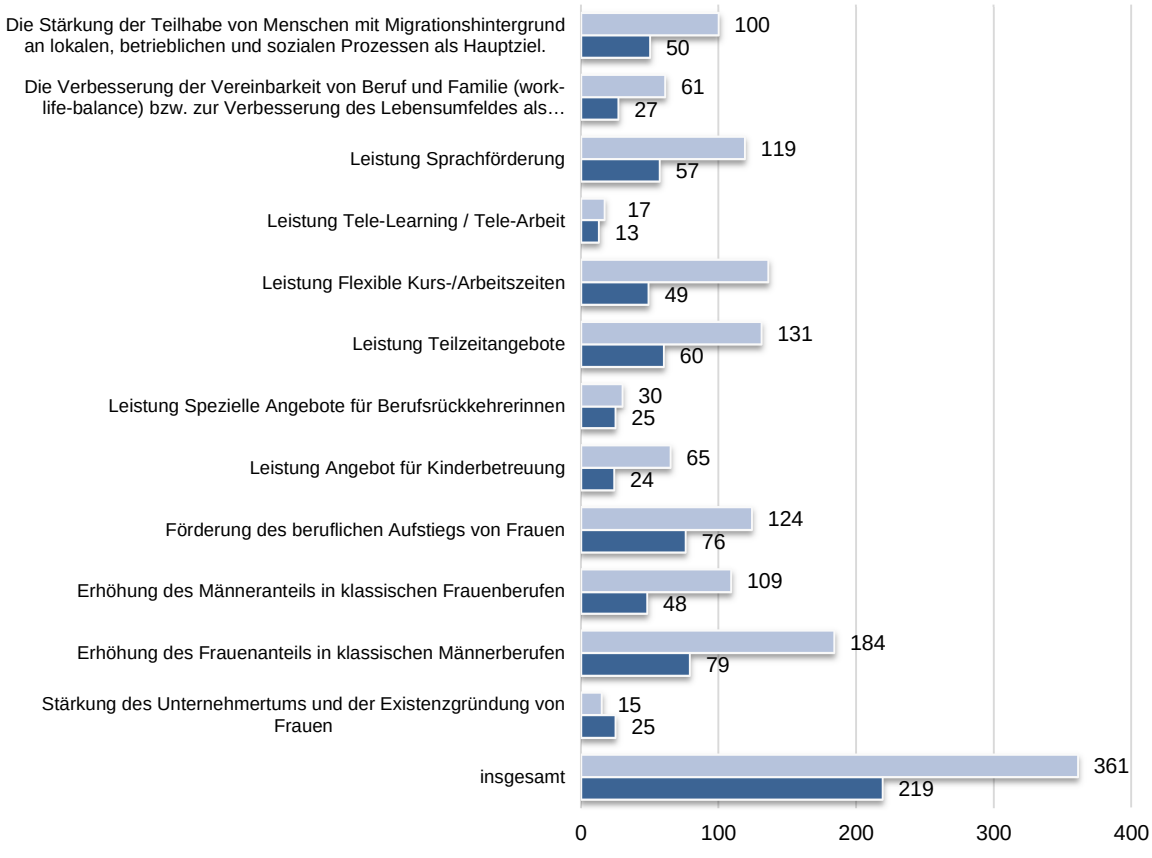


Abbildung 25: Ergebnis Auswertung Stammblattdaten

© Steria Mummert Consulting

5.2.2 Auswertungsergebnisse EFRE

Auswertung Richtlinien

Es wurden die Richtlinien von 24 der insgesamt 28 Programme analysiert. Nicht analysiert wurde die Richtlinie der Koordinierungsstelle als frauenspezifisches Programm. Zudem liegen zu den Programmen *Fondslösungen*, *GründerCampus Niedersachsen* und *Verkehrsinfrastruktur* keine Richtlinien vor.

Von den 24 Programmen enthielten zwei Programme den Demographischen Wandel betreffende Formulierungen: Das Programm *Beratungsförderung* sieht vor, dass bei „der Bewilligung [.] die Querschnittsziele betreffend Nachhaltigkeit bzw. Umwelt/Klimaschutz beachtet“ werden. Dies beinhaltet „z. B. die Einbindung von Aspekten, die den Demographischen Wandel oder die Energie- und Ressourceneffizienz betreffen" (S. 1283)[44]. In der Richtlinie des Programms *Nachhaltige Stadtentwicklung* ist unter „Qualitätskriterium" eine „(b)esondere Berücksichtigung der Folgen der demographischen Entwicklungen (z. B. durch Anpassung/Schaffung von Infrastruktureinrichtungen, Zielgruppenorientierung, z. B. ältere Menschen)" (S. 832) vorgesehen. In der Richtlinie des Programms *Ausbildungsinfrastruktur* ist festgehalten, dass der Antragsteller nachzuweisen habe, dass die „Ausrichtung des Projekts am Bedarf der Betriebe und der zukünftig am Arbeitsmarkt benötigten Qualifikationen" vorhanden ist (S. 1281).

In den Richtlinien dieser drei Programme fanden sich ebenso Angaben zur Gender Mainstreaming und/oder Chancengleichheit (*Beratungsförderung S. 1283; Nachhaltige Stadtentwicklung S. 829f; Ausbildungsinfrastruktur S. 1282)*. Allgemein enthielten 13 der 24 Programme Formulierungen im Sinne des Querschnittsziels Chancengleichheit: Diese reichten von einer allgemeinen Berücksichtigung von Gender Mainstreaming in den Richtlinien der Programme *Beratungsförderung (S. 1283)* und *Ausbildungsinfrastruktur* (S. 1282) über eine Gewährleistung bzw. Förderung von Chancengleichheit in den Richtlinien der Programme *Zentrales Innovationsförderprogramm des Landes*, *Innovationsförderung im Handwerk*, *Förderung von Innovationsclustern* und *Förderung von Natur erleben und nachhaltiger Entwicklung* bis hin zu ausführlichen und konkreteren Darstellungen des Programms *Nachhaltige Stadtentwicklung*: Förderungen können hier insbesondere für Vorhaben gewährt werden, die eine „Schaffung und Erweiterung von Einrichtungen […] für Frauen und Mädchen“ (S. 829) vorsehen. Die Vorhaben müssen hierbei zur „Chancengleichheit von Frauen und Männern beitragen“, zudem sind „geschlechtsspezifische Unterschiede [...] bei der Entwicklung und Durchführung der Vorhaben zu berücksichtigen (Gender Mainstreaming)“ (S. 830). Eine besondere Berücksichtigung „des Prinzips des Gender Mainstreaming (z. B. Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch familienfreundliche Infrastruktur und Berücksichtigung der Bedürfnisse und Potentiale von Frauen, Männern und Familien, z. B. durch Beteiligung von Betroffenen- bzw. Nutzergruppen und Interessenvertretungen an Planungs- und Entscheidungsprozessen)" (S. 832) ist als Qualitätskriterium aufgeführt.

Auswertung Stammdatenblätter

***Zielgebiet Konvergenz**: 20 der 433 Projekte (ohne Koordinierungsstellen) verfolgen die Verbesserung der Chancengleichheit als Haupt-, 128 als Nebenziel. Für über die Hälfte (259) stellt es kein Ziel dar.*

***Zielgebiet RWB:** 57 der 1100 Projekte (ohne Koordinierungsstellen) verfolgen die Verbesserung der Chancengleichheit als Haupt-, 369 als Nebenziel. Für über die Hälfte (630) stellt es kein Ziel dar.*

Eine Minderzahl der Programme enthält also in der Richtlinie explizite Bezüge zum Thema Fachkräftebedarf und Demographischer Wandel. In den Richtlinien der Hälfte der Programme finden sich demgegenüber Formulierungen, die im Sinne des Querschnittsziels Chancengleichheit interpretiert werden können. Die Auswertungen der Stammdatenblätter zeigen, dass für über die Hälfte der Projektes die Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern kein Ziel darstellt und nur für einen geringen Teil ein Hauptziel.

[44] Die Seitenzahlen beziehen sich auf die Richtlinien etc. des jeweiligen Programms.

© Steria Mummert Consulting

5.2.2.1 a) Qualifikation

Ausbildungs- und Studienplatzwahl in angebotsstarken Branchen bzw. Branchen mit hohem Bedarf fördern

Auswertung Richtlinien

Keine der analysierten 24 Richtlinien enthält Bestimmungen zur Förderung von Ausbildungs- und Studienplatzwahl in angebotsstarken Branchen bzw. Branchen mit hohem Bedarf.

Auswertung Stammdatenblätter

In den Stammdatenblättern werden keine Daten abgefragt, deren Auswertung mit Blick auf diesen Maßnahmenschritt aufschlussreich sein könnte.

Zugangsbarrieren und Benachteiligungen in MINT senken

Auswertung Richtlinien

Keine der analysierten 24 Richtlinien enthält Bestimmung zur Senkung der Zugangsbarrieren und Benachteiligungen in MINT.[45]

Auswertung Stammdatenblätter

In den Stammdatenblättern werden keine Daten abgefragt, deren Auswertung mit Blick auf diesen Maßnahmenschritt aufschlussreich sein könnte.

Frauen in Führungspositionen durch Coaching/ Netzwerkarbeit fördern

Auswertung Richtlinien

In den Richtlinien dreier Programme (*Investive Unternehmensförderung insbesondere bei KMU, Förderung von Innovation und wissensbasierter Gesellschaft durch Hochschulen* und *Wirtschaftsnahe Infrastruktur*) wird die Förderung von Projekten genannt, die allgemein Existenzgründungen unterstützen. Keine der analysierten 24 Richtlinien enthält jedoch Bestimmung zur Förderung von speziell Frauen in Führungspositionen durch Coaching/ Netzwerkarbeit.

Auswertung Stammdatenblätter

Auf Basis der Stammdatenblätter 2010 werden wie Eingangs angeführt, die Erhebungen zum Querschnittsziel Chancengleichheit ausgewertet. Konkret wurden die Beiträge a) Die Stärkung von unternehmerischen Potenzialen von Frauen und b) Die Förderung des beruflichen Aufstiegs von Frauen ausgewertet.

***Zielgebiet Konvergenz**:[46] 10 der 141 Projekte in Investive Unternehmensförderung insbesondere bei KMU leisteten einen Beitrag zu a) und 30 zu b). Eines der insgesamt 9 Projekte in Wirtschaftsnahe Infrastruktur stimmte jeweils dem Beitrag a) und b) zu.*

Zweimal wurde von den insgesamt 3 Projekten in Film und Medienförderung – und somit von über der Hälfte – jeweils dem Beitrag a) und b) zugestimmt. Das einzige Projekt in Förderung von Technologie und Gründerzentren stimmte ebenso dem Beitrag a) zu.

***Zielgebiet RWB:** 57 der 378 Projekte in Investive Unternehmensförderung insbesondere bei KMU leisteten einen Beitrag zu a) und 18 zu b). Ein Projekt in Förderung von Innovation und wissensbasierter Gesellschaft durch Hochschulen leistete den Beitrag b). Keines der insgesamt 11 Projekte in Wirtschaftsnahe Infrastruktur stimmte jeweils dem Beitrag a) oder b) zu.*

Sechsmal wurde von den insgesamt 12 Projekten in Film und Medienförderung – und somit von der Hälfte – jeweils dem Beitrag a) und b) zugestimmt.

Qualifikationsniveau nichterwerbstätiger Frauen für Wiedereinstieg steigern

Auswertung Richtlinie

Bei der Projektbewertung im Rahmen des Programms *Kulturförderung* fließen unter dem Punkt „Querschnittsziele", Stichwort „Gender" folgende Kriterien in die Bewertung ein: „Frauenarbeitsplätze

[45] In dieser Auswertung wurde das Programm IdeenExpo nicht berücksichtigt, welches zum Ziel hat einen nachhaltigen Beitrag zur Deckung des Fachkräftebedarfs in Niedersachsen zu leisten. Ziel der IdeenExpo ist es, Schüler/innen und Student/innen gezielt für Berufe aus den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik zu begeistern.

[46] Die Stammdatenblätter der Projekte in Förderung von Innovation und wissensbasierter Gesellschaft durch Hochschulen wurden nicht ausgewertet.

© Steria Mummert Consulting

(neu); Frauenarbeitsplätze (gesichert); Ausbildungsplätze (Frauen)" (S. 1479).

Auswertung Stammdatenblätter

Auf Basis der Stammdatenblätter 2010 werden wie Eingangs angeführt, die Erhebungen zum Querschnittsziel Chancengleichheit ausgewertet. Konkret wurde der Beitrag a) Die Verbesserung der Beschäftigungschancen für Frauen ausgewertet.

	Konvergenz	RWB
Insgesamt[47]	433	1.100
Beitrag a)	76	80
Kulturförderung		
Insgesamt	11	1
Beitrag a)	14	2

Tabelle 15: Übersicht über den Beitrag a) für ausgewählte Programme in den Zielgebieten Konvergenz und RWB

Weiterbildungsbeteiligung gering qualifizierter Frauen steigern

Auswertung der Richtlinien

Die Richtlinien der Programme *Investive Unternehmensförderung insbesondere bei KMU* und *Wirtschaftsnahe Infrastruktur* enthalten die Konkretisierung, dass die genannten Fördersätze im Einzelfall nur bei Vorliegen besonderer Struktureffekte ausgeschöpft werden können, z. B. wenn „Vorhaben in besonderer Weise geeignet ist, quantitativen und qualitativen Defiziten der Wirtschaftsstruktur und des Arbeitsplatzangebotes in dem Fördergebiet entgegenzuwirken, z. B. durch [...] Investitionen, die Arbeits- und Ausbildungsplätze für Frauen und Jugendliche schaffen [...]." (S. 4714). Das Programm *Kulturförderung* bewertet die Projekte hinsichtlich der „Ausbildungsplätze (Frauen)“ (S. 1479).

Auswertung der Stammdatenblätter

In den Stammdatenblättern werden keine Daten abgefragt, deren Auswertung mit Blick auf diesen Maßnahmenschritt aufschlussreich sein könnte.

[47] ohne Koordinierungsstellen

5.2.2.2 b) Erwerbsbeteiligung

Unterstützung betrieblicher Vereinbarungen zur Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit und Bindung von Mitarbeiter/innen in der Familienphase

Auswertung der Richtlinien

In der Richtlinie des Programms Film- und Medienförderung ist festgehalten, dass die beantragten Maßnahmen folgende Qualitätskriterien erfüllen müssen: „Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Bereich der Film- und audiovisuellen Medienwirtschaft" (S. 1134). Im Rahmen der Programme *Investive Unternehmensförderung insbesondere bei KMU* und *Wirtschaftsnahe Infrastruktur* können Telearbeitsplätze gefördert werden: „Investitionen zur Schaffung oder Sicherung isolierter oder alternierender Telearbeitsplätze […] können gefördert werden, sofern sich sowohl die Betriebsstätten des Unternehmens als auch der Telearbeitsplatz im Fördergebiet befinden“ (S. 4714).

Auswertung der Stammdatenblätter

Auf Basis der Stammdatenblätter 2010 werden wie Eingangs angeführt, die Erhebungen zum Querschnittsziel Chancengleichheit ausgewertet. Konkret wurden die Leistungen a) Angebote zur Kinderbetreuung b) Teilzeitangebote c) flexible Kurs-/Arbeitszeiten d) Tele-Learning/Tele-Arbeit und das Ziel e) Die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Work-Life-Balance bzw. zur Verbesserung des Lebensumfeldes) als Hauptziel ausgewertet.

***Zielgebiet Konvergenz**: Das Ziel e) verfolgt keines der drei Projekte in Film- und Medienförderung. 12 der 144 Projekte in Investive Unternehmensförderung und keines der neun Projekte in Wirtschaftsnahe Infrastruktur bieten die Leistung d) an.*

Allgemein bieten 14 der 433 Projekte die Leistung a), 105 die Leistung b), 80 c) und 25 d) an. Das Ziel e) verfolgen 28 als Haupt- und 127 als Nebenziel. Für 252 – und somit über der Hälfte – stellt es kein Ziel dar.

***Zielgebiet RWB:** Das Ziel e) verfolgt keines der 12 Projekte in Film- und Medienförderung. 12 der 378 Projekte in Investive Unternehmensförderung und*

keines der elf Projekte in Wirtschaftsnahe Infrastruktur bieten die Leistung d) an.

Allgemein bieten 47 der 1.100 Projekte die Leistung a), 260 die Leistung b), 255 c) und 47 d) an. Das Ziel e) verfolgen 44 als Haupt- und 313 als Nebenziel. Für 699 – und somit über der Hälfte – stellt es kein Ziel dar.

Bindung von Mitarbeiterinnen in der Familienphase

Auswertung der Richtlinien

Keine der analysierten 24 Richtlinien enthält Bestimmungen, die ausdrücklich auf die Förderung der Bindung von Mitarbeiterinnen in der Familienphase zielen.

Auswertung der Stammdatenblätter

Auf Basis der Stammdatenblätter 2010 werden wie Eingangs angeführt, die Erhebungen zum Querschnittsziel Chancengleichheit ausgewertet. Konkret wurde die Leistungen a) Angebote zur Kinderbetreuung b) Teilzeitangebote c) flexible Kurs-/Arbeitszeiten d) Tele-Learning/Tele-Arbeit und das Ziel e) Die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Work-Life-Balance bzw. zur Verbesserung des Lebensumfeldes) als Hauptziel ausgewertet (siehe zu den Ergebnissen: Auswertungen im Kapitel „Unterstützung betrieblicher Vereinbarungen zur Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit“).

Integration von Ausländerinnen und Ausländern in den Arbeitsmarkt durch gezielte Angebote zur Anpassungs- und Ergänzungsqualifikation

Auswertung der Richtlinien

Keine der analysierten 24 Richtlinien enthält Bestimmung zur Integration von Ausländerinnen und Ausländern in den Arbeitsmarkt durch gezielte Angebote zur Anpassungs- und Ergänzungsqualifikation.

Auswertung der Stammdatenblätter

Auf Basis der Stammdatenblätter 2010 werden wie Eingangs angeführt, die Erhebungen zum Querschnittsziel Chancengleichheit ausgewertet. Konkret wurden die Leistung a) Sprachförderung und die Verfolgung des Ziels b) Die Stärkung der Teilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund als Hauptziel ausgewertet.

***Zielgebiet Konvergenz**: 16 von 433 Projekten boten die Leistung a) Sprachförderung an. 4 der 433 Projekte verfolgten b) als Haupt-, 94 als Nebenziel und für über die Hälfte (306) stellte b) kein Ziel dar.*

***Zielgebiet RWB:** 55 von 1.100 Projekten boten die Leistung a) Sprachförderung an. 32 der 1.100 Projekte verfolgten b) als Haupt-, 278 als Nebenziel und für über die Hälfte (746) stellte b) kein Ziel dar.*

5.2.2.3 c) Betreuungsinfrastruktur

Betreuungsangebote für unter 3-Jährige

Auswertung der Richtlinien

Keine der analysierten 24 Richtlinien enthält Bestimmung zur Förderung von Betreuungsangebote für unter 3-Jährige.

Auswertung der Stammdatenblätter

Auf Basis der Stammdatenblätter 2010 werden wie Eingangs angeführt, die Erhebungen zum Querschnittsziel Chancengleichheit ausgewertet. Konkret wurde die Leistung a) Angebot für Kinderbetreuung ausgewertet.

	Konvergenz	RWB
Insgesamt[48]	433	1.100
Beitrag a)	14	47

Tabelle 16: Übersicht über den Beitrag a) für ausgewählte Programme in den Zielgebieten Konvergenz und RWB

Häusliche Pflege

Auswertung der Richtlinien

Keine der analysierten 24 Richtlinien enthält Bestimmung zur Förderung von häuslicher Pflege.

[48] ohne Koordinierungsstellen

© Steria Mummert Consulting

Auswertung der Stammdatenblätter

Auf Basis der Stammdatenblätter 2010 werden wie Eingangs angeführt, die Erhebungen zum Querschnittsziel Chancengleichheit ausgewertet. Konkret wurde die Verfolgung des Ziels a) Die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Work-Life-Balance bzw. zur Verbesserung des Lebensumfeldes) als Hauptziel ausgewertet (siehe auch Auswertungen im Kapitel „Unterstützung betrieblicher Vereinbarungen zur Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit").

***Zielgebiet Konvergenz**: Von 433 ausgewertet Projekte gaben 28 an, das Ziel „Die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Work-Life-Balance bzw. zur Verbesserung des Lebensumfeldes)" als Hauptziel zu verfolgen. Für 127 Projekte stellte es ein Nebenziel und für 252 kein Ziel dar.*

***Zielgebiet RWB:** Von 1.100 ausgewertet Projekte gaben 44 an, das Ziel „Die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Work-Life-Balance bzw. zur Verbesserung des Lebensumfeldes)" als Hauptziel zu verfolgen. Für 313 Projekte stellte es ein Nebenziel und für 699 kein Ziel dar.*

5.2.2.4 d) Kulturwandel

Akzeptanz außerhäuslicher Kinderbetreuung durch Förderung von Netzwerken zur Betreuung (soziale Räume)

Auswertung der Richtlinien

Keine der analysierten 24 Richtlinien enthält Bestimmung zur Förderung von Akzeptanz außerhäuslicher Kinderbetreuung durch Förderung von Netzwerken zur Betreuung (soziale Räume).

Auswertung der Stammdatenblätter

Auf Basis der Stammdatenblätter 2010 werden wie Eingangs angeführt, die Erhebungen zum Querschnittsziel Chancengleichheit ausgewertet. Konkret wurde die Leistung a) Angebot für Kinderbetreuung ausgewertet (siehe zu den Ergebnissen: Auswertungen zu Kapitel „Betreuungsangebote für unter 3-Jährige")

Stimulierung von Maßnahmen zum Kulturwandel in Unternehmen hinsichtlich Arbeitszeitflexibilität und Work-Life-Balance

Auswertung der Richtlinien

Keine der analysierten 24 Richtlinien enthält Bestimmungen zur Stimulierung von Maßnahmen zum Kulturwandel in Unternehmen hinsichtlich Arbeitszeitflexibilität und Work-Life-Balance.

Auswertung der Stammdatenblätter

Auf Basis der Stammdatenblätter 2010 werden wie Eingangs angeführt, die Erhebungen zum Querschnittsziel Chancengleichheit ausgewertet. Konkret wurde die Verfolgung des Ziels a) Die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Work-Life-Balance bzw. zur Verbesserung des Lebensumfeldes) als Hauptziel ausgewertet (siehe auch Auswertungen im Kapitel „Unterstützung betrieblicher Vereinbarungen zur Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit").

***Zielgebiet Konvergenz**: Von 433 ausgewerteten Projekten gaben 28 an, das Ziel „Die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Work-Life-Balance bzw. zur Verbesserung des Lebensumfeldes)" als Hauptziel zu verfolgen. Für 127 Projekte stellte es ein Nebenziel und für 252 kein Ziel dar.*

***Zielgebiet RWB:** Von 1.100 ausgewerteten Projekten gaben 44 an, das Ziel „Die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Work-Life-Balance bzw. zur Verbesserung des Lebensumfeldes)" als Hauptziel zu verfolgen. Für 313 Projekte stellte es ein Nebenziel und für 699 kein Ziel dar.*

5.2.2.5 Zusammenfassung

- 12 Prozent der analysierten Programme (drei von 24) enthalten in der Richtlinie Bezüge zum Thema Fachkräftebedarf und Demographischer Wandel. Sie enthalten gleichzeitig einen Bezug zum Thema Chancengleichheit. Allerdings werden die hier aufgezeigten Bezüge zwischen der Thematik des Demographischen Wandels und der Chancengleichheit von Frauen und Männern kaum hergestellt.

- 42 Prozent der Programme enthalten Formulierungen zur Berücksichtigung des Querschnittsziels „Chancengleichheit" und/oder „Nichtdiskri-

© Steria Mummert Consulting

minierung“. 46 Prozent nennen die Querschnittsziele „Demographischer Wandel“ oder „Chancengleichheit“ nicht.

- Bei den Programmen, deren Richtlinie (annähernd) im Sinne von Chancengleichheit im Demographischen Wandel interpretiert werden können, gibt die Analyse der Stammdatenblätter Anlass zu der Annahme (siehe Kapitel „Analyse der Stammblätter“), dass deutliche Potenziale für die Operationalisierung der in den Richtlinien enthaltenen Beiträge zu Gender-Aspekten im Demographischen Wandel für das konkrete Handeln der Projekte bestehen. In 46 Prozent der ausgewerteten Programmrichtlinien – und damit anders als bei den ausgewerteten ESF-Richtlinien dem größten Teil – wurde eine Berücksichtigung der Querschnittsziele sowohl „Demographischer Wandel“ als auch „Chancengleichheit“ nicht genannt. Gleichzeitig wurden jedoch alle Beiträge, Leistungen oder Ziele, die den Maßnahmenschritten zugeordnet werden konnten, von Projekten angeboten bzw. verfolgt. Prinzipiell waren die Zustimmungsquoten in beiden Zielgebieten eher niedrig. Nur in drei Fällen wurde die 20 Prozent-Marke überschritten. Projekte im Zielgebiet Konvergenz haben hier besonderes Potenzial.

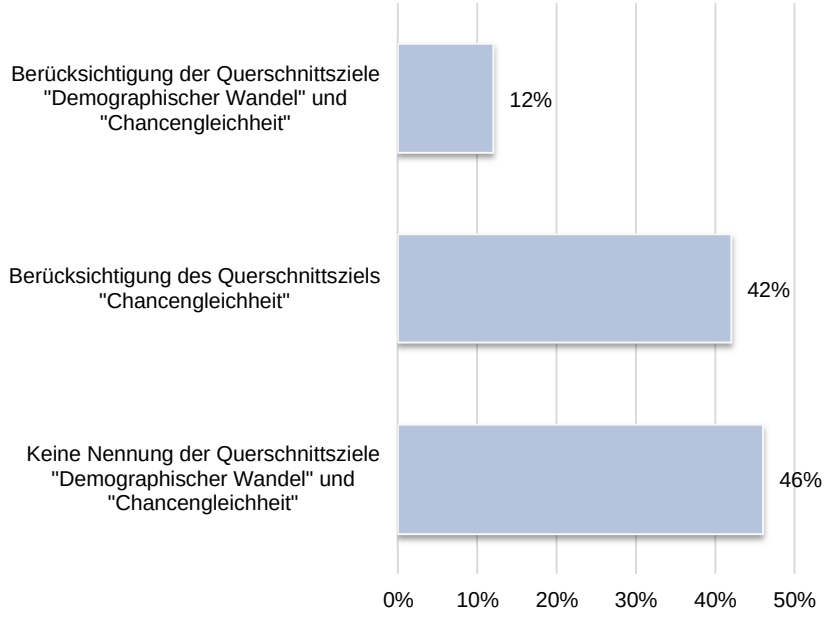


Abbildung 26: Ergebnis der Richtlinienanalyse

© Steria Mummert Consulting

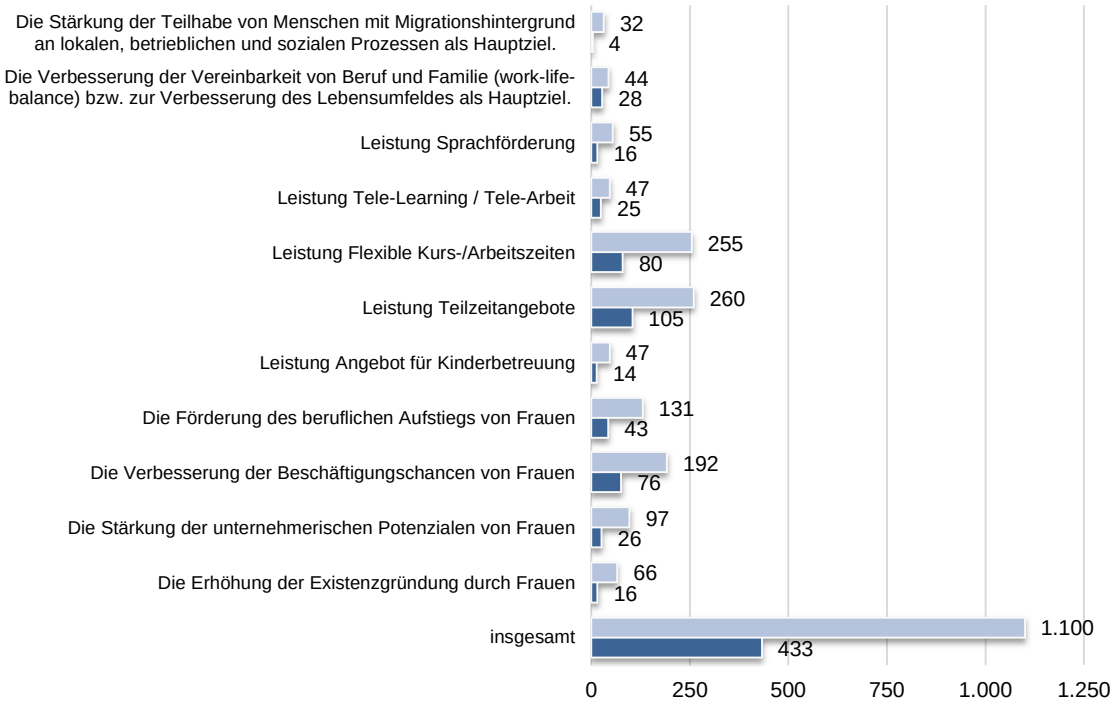


Abbildung 27: Ergebnis Auswertung der Stammblattdaten

5.3 Qualifizierungsoffensive

Die Erwerbsbevölkerung umfasst – im Gegensatz zur Gesamtbevölkerung – nur Personen zwischen 15 und 64 Jahren. Deshalb treten die Effekte des Demographischen Wandels[49] bei den Beschäftigten und auf dem Arbeitsmarkt früher und stärker auf, als in der Gesamtbevölkerung. Folgende Herausforderungen wurden in Kapitel 3.1 ausführlich erläutert:

- Mit dem Sinken des Arbeitskräftepotentials werden qualifizierte Fachkräfte zunehmend knapp. Gleichzeitig wird der Fachkräftebedarf durch den Strukturwandel hin zu einer wissensbasierten Wirtschaft weiter steigen. Insgesamt zeichnet sich somit ein Fachkräftebedarf ab, der in bestimmten Berufen und Regionen schon heute erkennbar ist.
- Das Durchschnittsalter der Bevölkerung des Erwerbspersonenpotentials steigt an. Damit sind organisatorische Herausforderungen auf betrieblicher Ebene verbunden.
- Die schrumpfende Erwerbsbevölkerung sieht sich mit einer zunehmenden Abgabenlast im Bereich der Sozialversicherungen konfrontiert. Dies ist eine direkte Folge der alternden Bevölkerung in Kombination mit dem umlagefinanzierten Sozialversicherungssystem in Deutschland. Wenn das Wohlstandsniveau der mittleren Generationen nicht sinken soll, muss die Produktivität folglich überproportional ansteigen.

Zur Bewältigung der genannten Herausforderungen werden verschiedenste Ansätze diskutiert. Diese reichen von einer längeren Lebensarbeitszeit durch verkürzte Ausbildungszeiten und spätere Verrentung, über verstärkte Zuwanderung bis hin zu einer besseren Ausschöpfung des vorhandenen Arbeitskräftereservoirs. Der Aspekt der Bildung und Qualifizierung ist nicht nur ein weiterer Ansatz, sondern gleichzeitig eine Verknüpfung aller weiteren Lösungsansätze. Investitionen in diesem Bereich sind

[49] Vgl. zum Demographischen Wandel insbesondere das Grundlagenpapier "Demografie und Arbeitskräfteangebot" des Nds. Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr; Quelle: http://www.mw.niedersachsen.de/portal/live.php?navigation_id=5547&article_id=15928&_psmand=18

© Steria Mummert Consulting

eine unabdingbare Voraussetzung dafür, dass die einzelnen Strategien zur Bewältigung der demographischen Herausforderung Früchte tragen können. Gleichzeitig beeinflussen sie die Aufstiegschancen jedes Einzelnen. Die Förderung von Bildung und Qualifizierung ist deshalb der zentrale Schlüssel zur Bewältigung der demographischen Herausforderung auf dem Arbeitsmarkt.

Die „Qualifizierungsoffensive Niedersachsen“ setzt seit Mai 2009 an dieser Schlüsselstelle an, um Niedersachsen auf die Herausforderungen des Demographischen Wandels und einer globalisierten Wirtschaft vorzubereiten. In ihr wirken staatliche und gesellschaftliche Kräfte zusammen, um die Bildungschancen zu erhöhen und einen stetigen Nachwuchs an Fachkräften zu sichern. Der Begriff der „Offensive“ charakterisiert die Ziele und Vorgehensweisen der gemeinsamen Anstrengungen sehr deutlich. So ist die Qualifizierungsoffensive vornehmlich darauf ausgerichtet, das Bewusstsein die Notwendigkeit lebenslangen Lernens zu schärfen und insgesamt ein positives Klima für das Thema Weiterbildung zu schaffen. Der Branchenfokus liegt dabei von Beginn an in den Bereichen metallverarbeitendes Gewerbe, Chemie und Logistik.

Qualifizierungsoffensive als eine Antwort auf demographische Herausforderungen

Die Qualifizierungsoffensive lebt von dem Engagement ihrer Partner im Bereich Weiterbildung. Dementsprechend soll das Handeln der Beteiligten nicht gesteuert, sondern im Sinne des gemeinsamen Ziels koordiniert werden. Aufgrund dieses Ansatzes kann die Qualifizierungsoffensive das Themengebiet der Qualifizierung in ihrer vollen Breite abdecken. Konsequent ist auch der Verzicht auf eine Quantifizierung der angestrebten Ziele. Insgesamt ist die Qualifizierungsoffensive in ihrer Grundkonzeption eine wichtige und adäquate Antwort auf die beschriebenen demographischen Herausforderungen.

Besonders deutlich wird die Arbeitsweise der Qualifizierungsoffensive am Beispiel der „Woche der Weiterbildung“ die seit dem Jahr 2009 in jährlichem Rhythmus stattfindet. Innerhalb des gemeinsamen Rahmens laden die einzelnen Partner zu verschiedensten qualifizierungsrelevanten Veranstaltungen ein. Ein Unternehmen veranstaltet dann etwa einen Tag der offenen Tür, eine Arbeitsagentur informiert über Möglichkeiten nach langer Zeit in den Beruf zurückzukehren, während in einer Industrie- und Handelskammer über die Vereinbarkeit von Beruf und Familie diskutiert wird. Die teilnehmenden Partner handeln dabei koordiniert, aber immer in eigener Verantwortung und ohne gemeinsames Budget.

Partnerschaftlicher Ansatz

Die Problematik eines drohenden Fachkräftemangels kann die Politik nicht alleine lösen. Vielmehr müssen staatliche, wirtschaftliche und gesellschaftliche Akteure gemeinsam wirken, um die anstehenden Aufgaben zu meistern. In diesem Sinne verfolgt die Qualifizierungsoffensive Niedersachsen einen partnerschaftlichen Ansatz. Dazu bindet die Landesregierung die zentralen wirtschaftlichen Akteure in eine gemeinsame Strategie ein, wobei sie eine konzertierende Funktion einnimmt. Konkret wird die Qualifizierungsoffensive neben der Landesregierung von Kammern, Arbeitgeberverbänden sowie der Regionaldirektion Niedersachsen-Bremen der Bundesagentur für Arbeit getragen.

Die operative Arbeit der Qualifizierungsoffensive findet im Rahmen von vier Arbeitsgruppen statt. Die erste Arbeitsgruppe kümmert sich um das Thema Berufsorientierung in Richtung der MINT-Berufe. In diesen Kompetenzbereich fallen Projekte wie die IdeenExpo oder das Haus der kleinen Forscher. In der zweiten Arbeitsgruppe stehen akademische Abschlüsse im Fokus, während sich die dritte Arbeitsgruppe auf Fragen der Qualifizierung und der Beschäftigung von Arbeitslosen konzentriert. Die vierte Arbeitsgruppe behandelt den Themenkomplex einer familienfreundlichen Berufswelt. Koordiniert wird die Arbeit der Qualifizierungsoffensive von einer gemeinsamen Lenkungsgruppe.

Die Gewerkschaften konnten nicht als offizielle Partner der Qualifizierungsoffensive gewonnen werden. Im Hinblick auf die Ziele der Qualifizierungsoffensive ist dies sicherlich bedauerlich, da durch ihre Beteiligung eine breitere zivilgesellschaftliche Verankerung und Legitimation möglich gewesen wäre. Gleichwohl bringen die Gewerkschaften ihre Kompetenzen auf der Arbeitsebene in die Qualifizierungsoffensive ein. Insgesamt ist der partnerschaftliche Ansatz der Qualifizierungsoffensive im Hinblick auf die Wirksamkeit und Kosteneffizienz einleuchtend. Denn durch die Einbindung der Partner werden Kräfte mobilisiert und fokussiert, die es erlauben, die Herausforderungen auch mit einem

© Steria Mummert Consulting

relativ geringen Einsatz an Haushaltsmitteln anzugehen.

Entsprechend ihrer umfassenden Zielsetzung ist die Qualifizierungsoffensive von einem sehr weiten Bildungs- und Qualifizierungsverständnis getragen. Die Ansatzpunkte sind sowohl kurz- als auch langfristig gewählt. Sie erstrecken sich vom Bereich der Kindertagesbetreuung über Grund- und weiterführende Schulen bis hinein in die berufliche Aus-, Fort- und Weiterbildung. Vor dem Hintergrund der vielfältigen Wirkungswege, über die Qualifizierung zur Bewältigung der demographischen Herausforderungen beitragen kann, ist ein solch breiter Ansatz angemessen und notwendig.

Die beteiligten Partner haben folgende Handlungsfelder verabredet:

- Die Orientierung hin zu gewerblich technischen Berufen und MINT-Studiengängen (MINT = Mathematik - Informatik - Naturwissenschaften - Technik) soll früher gefördert werden. Dazu soll insbesondere die Unterrichtsversorgung in diesen Fächergruppen verbessert und Kooperationsprojekte zwischen Schulen und Unternehmen ausgebaut werden. Darüber hinaus ist geplant, die IdeenExpo alle zwei Jahre durchzuführen.

- Um einen akademischen Fachkräftemangel vorzubeugen, soll insbesondere die Zahl der Absolvent/innen der MINT-Studiengänge erhöht werden. Um diese Ziel zu erreichen, sollen die niedersächsischen Studienkapazitäten in diesem Bereich ausgebaut und die Studienbedingungen verbessert werden. Die Studienberatung soll intensiviert und die Kooperation mit Unternehmen vertieft werden.

- Berufliche und hochschulische Bildung soll durchlässiger werden. Als Mittel dazu, wird eine bessere Information potentieller Interessenten über bestehende Möglichkeiten gesehen. Zudem soll die Anzahl der Hochschulzugangsberechtigten durch eine entsprechende Änderung des Hochschulgesetzes ausgeweitet werden. Die Studienangebote sollen stärker den Bedürfnissen angepasst und Anrechnungsmöglichkeiten erleichtert werden.

- Die Weiterbildungsbeteiligung von niedersächsischen Unternehmen und Beschäftigten soll spürbar erhöht werden. Dazu sollen Unternehmen Zeiten der Unterbeschäftigung für Qualifizierungsmaßnahmen nutzen, um die Wettbewerbsfähigkeit zu sichern. Sie werden dabei durch Förderprogramme der Bundesagentur für Arbeit unterstützt.

- Die Erwerbsbeteiligung von Frauen soll gefördert und die Arbeitswelt familienbewusster gestaltet werden. Um dieses Ziel zu erreichen, soll insbesondere der Wiedereinstieg von Berufsrückkehrerinnen in das Erwerbsleben gefördert und das Angebot an Kinderbetreuungsangeboten ausgebaut werden. Zudem werden im Rahmen des Projektförderprogramms FIFA beispielsweise Teilzeitmaßnahmen und -ausbildungen für Alleinerziehende und Qualifizierungsprojekte gefördert.

- Arbeitslose Menschen sollen bedarfsgerecht für den Arbeitsmarkt qualifiziert werden. Die dazu notwendigen Trainings- und Qualifizierungsmaßnahmen werden hauptsächlich durch die Bundesagentur für Arbeit angeboten. Zusätzlich stehen im Rahmen der Förderprogramme Jugendwerkstätten, Pro-Aktiv-Centren und FIFA Landes- und ESF-Mittel zur Verfügung.

Aufgrund ihres partnerschaftlichen Ansatzes kann die Qualifizierungsoffensive Niedersachsen in ihrer Bedeutung nicht an der Höhe ihres finanziellen Inputs bemessen werden. Sie ist auch deutlich mehr als die Summe der in ihrem Rahmen laufenden Programme. Dennoch übernehmen durch die Landesregierung initiierte Qualifizierungsprogramme eine wichtige flankierende Rolle für die sonstigen Aktivitäten der Partner zur Weiterbildung in Niedersachsen. Im Zentrum stehen dabei folgende Programme des Europäischen Sozialfonds: Weiterbildungsoffensive für den Mittelstand (WOM), Individuelle Weiterbildung in Niedersachsen (IWiN), Förderung der Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt (FIFA), Arbeit durch Qualifizierung (AdQ) und die IdeenExpo.

Aus der Verknüpfung von Europäischem Sozialfonds und Qualifizierungsoffensive erwächst ein großer Gewinn für beide Seiten. Gleichwohl bleiben ESF und Qualifizierungsoffensive vollkommen eigenständig, keine Seite kann bei der anderen einen Handlungszwang auslösen. Die ESF-Förderung ist rein dem operationellen Programm verpflichtet und

© Steria Mummert Consulting

die einzelnen Partner der Qualifizierungsoffensive bleiben grundsätzlich autonom. Gleichwohl sind die Partner und Arbeitsgruppen der Qualifizierungsoffensive wichtige Impulsgeber für den ESF, die sowohl Ideen als auch das entsprechende Fachwissen in die Förderstruktur des ESF einfließen lassen. Nicht selten werden beispielsweise Sonderschwerpunkte aus den Inputs der Qualifizierungsoffensive heraus entwickelt. Insofern bildet der ESF ein wichtiges Instrument, um die Anstrengungen der Partner der Qualifizierungsoffensive durch geeignete Fördermaßnahmen zu flankieren. Dadurch wird in Niedersachsen eine große Anzahl von Menschen im Hinblick auf die vielschichtigen Zielsetzungen der Qualifizierungsoffensive erreicht. Und dies bei einem vergleichsweise geringen Fördervolumen aus Landesmitteln.

Einbindung des ESF in die Qualifizierungsoffensive ist vorteilhaft

Auch aus Sicht des ESF ist dessen Einbindung in die Gesamtstrukturen der Qualifizierungsoffensive vorteilhaft. Denn deren Ideen und Informationen erlauben eine viel genauere Zuschneidung der Programme auf die jeweils anvisierten Zielgruppen. Da die Mittel des ESF darüber hinaus nur ein Element eines synergetischen Systems darstellen, in dem gesellschaftliche, wirtschaftliche und politische Kräfte ineinandergreifen, werden sie in ihrer Wirksamkeit gehebelt. Sie können also deutlich mehr zur Zielerreichung beitragen, als sie es als singuläre Maßnahmen könnten.

Folgende Tabelle 17 gibt eine Übersicht darüber, welche ESF-Programme wesentliche Beiträge zur Qualifizierungsoffensive leisten und in welchen Bereichen:

ESF-Programm	Handlungsfeld der Qualifizierungsoffensive, zu dem ein Beitrag geleistet wird	Besonderer Beitrag zur Bewältigung des Fachkräftemangels
WOM	▪ Berufliche Weiterbildung fördern	▪ Programm zur Weiterbildungsförderung ▪ Ideenwettbewerb zu gezielter Qualifizierung vor dem Hintergrund des Demographischen Wandels ▪ Ideenwettbewerb zur Qualifizierung von Migrant/innen in niedersächsischen KMU ▪ Passgenaue Qualifizierung in Bereichen, wo moderne, technologieorientierte Branchen angesiedelt werden ▪ Programmschwerpunkt zu altersgerechter Personalqualifizierung in niedersächsischen KMU
IWiN	▪ Berufliche Weiterbildung fördern	▪ Programm zur Weiterbildungsförderung ▪ Konsequente Ausrichtung auf KMU mit niedriger Weiterbildungsbeteiligung inkl. Beratungskomponente
FIFA	▪ Die Erwerbsbeteiligung von Frauen fördern und die Arbeitswelt familienbewusster gestalten; ▪ Berufliche Weiterbildung fördern; ▪ Arbeitslose Menschen bedarfsgerecht für den Arbeitsmarkt qualifizieren	▪ Über die Programmausrichtung auf Frauen, Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Berufsrückkehrer/innen: Beitrag zur Ausschöpfung des niedersächsischen Fachkräftepotenzials ▪ Programmschwerpunkt zur Weiterbildungsförderung ▪ Programmschwerpunkt zur Arbeitslosenförderung ▪ Programmschwerpunkt: „Potenzial Migrantinnen“ ▪ FIFA-Förderaufruf: Frauen und MINT
IdeenExpo	▪ Die Orientierung hin zu gewerblich technischen Berufen und MINT-Studiengängen bereits in den Schulen und früher fördern; ▪ Dem akademischen Fachkräftemangel vorbeugen - insbesondere die Zahl der MINT-Absolvent/innen erhöhen	▪ Über die IdeenExpo kann bei Schüler/innen schon früh Interesse für technische Berufe und MINT-Studiengänge geweckt werden.
AdQ	▪ Arbeitslose Menschen bedarfsgerecht für den Arbeitsmarkt qualifizieren	▪ Programmschwerpunkt zur Arbeitslosenförderung ▪ Schwerpunkt zum Thema Migration

Tabelle 17: ESF-Programme, die einen Beitrag zur Qualifizierungsoffensive leisten

© Steria Mummert Consulting

Mit den genannten ESF-Programmen konnten bereits wesentliche Erfolge bei der Bekämpfung des Fachkräftemangels im Sinne der Qualifizierungsoffensive erzielt werden können. Dazu gehören u. a. die folgenden Punkte:

- Im Programm WOM konnten bis zum 31.12.2010 im Konvergenz- und RWB-Gebiet insgesamt bereits Maßnahmen für 17.499 Teilnehmer/innen in Weiterbildung bewilligt werden. Im Programm I-WiN lag diese Zahl bereits bei 49.488 Teilnehmer/innen, hinzu kamen im FIFA-Schwerpunkt für Beschäftigte 4.040 Teilnehmer/innen (Quelle: Abakus).

- Im Programm AdQ konnten bis zum 31.12.2010 im Konvergenz- und RWB-Gebiet insgesamt bereits Maßnahmen für 18.220 Teilnehmer/innen in der gezielten Qualifizierung von Arbeitslosen bewilligt werden. Hinzu kamen im FIFA-Schwerpunkt für Arbeitslose weitere 8.588 Teilnehmer/innen.

- Insgesamt konnten im Programm FIFA Maßnahmen für 12.628 Teilnehmer/innen im Bereich der Förderung von Erwerbsbeteiligung von Frauen und familienbewussterer Gestaltung der Arbeitswelt bewilligt werden.

- Mit der IdeenExpo 2011 wurde mithilfe der ESF-Förderung die 2007 gestartete Veranstaltung weitergeführt. Es wurden insgesamt 310.000 Besucher/innen in der Zeit vom 27. August bis zum 4. September erreicht (Quelle: http://www.ideenexpo.de). Das Interesse für technische Berufe und MINT-Studiengänge konnte bei den Besucher/innen gesteigert werden (vgl. Kapitel 6.1.2.5, Abschnitt zur IdeenExpo).

5.4 Ausbildungspakt

Im Jahr 2004 verpflichteten sich die Landesregierung Niedersachsen, Kammern, Verbände und die Regionaldirektion Niedersachsen-Bremen der Bundesagentur für Arbeit erstmals auf das Ziel, allen ausbildungswilligen und -fähigen Jugendlichen in Niedersachsen ein Ausbildungs- oder Qualifizierungsangebot zu unterbreiten. Dieser Niedersächsische Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs wurde am 9. Februar 2010 zum inzwischen zweiten Mal erneuert und gilt nun für die Jahre 2010 bis 2013. Rund 160 Millionen Euro sollen in diesen vier Jahren in die Förderung von Ausbildungsplätzen investiert werden.

Genauso wie die Qualifizierungsoffensive basiert der Ausbildungspakt auf dem Zusammenwirken verschiedener Partner, die ihre Kompetenzen im Bereich der Ausbildung einbringen. Gleichwohl gibt es strukturelle Unterschiede zwischen den Programmen, die in den Titelbezeichnungen „Offensive“ und „Pakt“ deutlich werden. Die Qualifizierungsoffensive zielt auf eine allgemeine Verbesserung des Klimas für Weiterbildung und setzt dabei auf eine Koordination der Aktivitäten ihrer Partner. Der AusbildungsPAKT wurde demgegenüber ursprünglich geschlossen, um die Versorgung mit Ausbildungsplätzen sicherzustellen. Entsprechend dieser sehr konkreten Zielsetzung sind die Vereinbarungen der Partner sehr viel verbindlicher und enger in Form von Selbstverpflichtungen gefasst, deren Einhaltung regelmäßig überprüft wird.

Der Ausbildungspakt in Niedersachsen ist erfolgreich

Der Ausbildungspakt hat seit seiner Gründung dazu beigetragen, dass die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge kontinuierlich gesteigert werden konnte. Jahr für Jahr sind mehrere Tausend neue Ausbildungsplätze und Praktikumsstellen für Einstiegsqualifizierungen geschaffen worden. Die Zusagen der Wirtschaft und der Kammern für jährlich 3.000 neue Ausbildungsplätze sowie 3.000 Plätze für Einstiegsqualifizierungen (EQ-Plätzen) wurden dabei deutlich übertroffen. Durch die Anstrengungen der Landesregierung konnten zudem viele Maßnahmen zur Verbesserung der Ausbildungsreife und Berufsorientierung umgesetzt werden. Die Förderinstrumente wurden durch die Regionaldirektion Niedersachsen-Bremen der Bundesagentur für Arbeit bedarfsgerecht eingesetzt.

Seit seiner ersten Auflegung haben sich die Herausforderungen für den Pakt deutlich gewandelt. Zum wiederholten Mal gab es zum Ende der Ausbildungsjahre mehr unbesetzte Ausbildungsstellen als unversorgte Bewerber/innen. Unterstützt wird diese Entwicklung durch den im Rahmen der demographischen Veränderungen einhergehenden Rückgang an Schulabgängern und der folglich sinkenden Nachfrage nach Ausbildungsplätzen. Relevant ist dabei insbesondere der überproportionale Rück-

© Steria Mummert Consulting

gang an Hauptschulabsolvent/innen, aus deren Kreis Auszubildende besonders stark rekrutiert werden (vgl. Kapitel 3).

Eine neue Herausforderung für die beteiligten Partner des Ausbildungspakts besteht deshalb inzwischen darin, dass viele Betriebe die angebotenen Ausbildungsplätze nicht mehr mit qualifizierten Bewerber/innen besetzen können. Die Konkurrenz um qualifizierte Nachwuchskräfte wird in Zukunft noch zunehmen. Es geht nun also nicht mehr nur darum, jedem Jugendlichen ein Angebot zu unterbreiten, sondern den Gefahren des Fachkräftemangels proaktiv entgegenzuwirken. Deshalb haben die Partner des Ausbildungspakts für die Jahre 2010 bis 2013 nicht nur ihr Ziel bekräftigt, auch in den kommenden Jahren allen ausbildungswilligen und fähigen Jugendlichen ein Ausbildungs- bzw. Qualifizierungsangebot zu unterbreiten, sondern zudem das neue Ziel formuliert, möglichst alle verfügbaren Ausbildungsplätze mit geeigneten Bewerber/innen zu besetzen. Durch die Ergänzung und zunehmende Aufwertung des Ziels, den Fachkräftenachwuchs zu sichern, gleicht sich der Ausbildungspakt strukturell immer stärker der Qualifizierungsoffensive an. Da außerdem in beiden Programmen annähernd dieselben Partner vertreten sind, erscheint perspektivisch eine Zusammenführung von Qualifizierungsoffensive und Ausbildungspakt denkbar.

Folgende Ziele und Maßnahmen wurden im Ausbildungspakt 2010 bis 2013 dazu verabschiedet:

Verbesserung der Ausbildungsfähigkeit

Die Quote der Jugendlichen ohne Schulabschluss soll ausgehend von dem niedrigen Niveau von 7,4 Prozent auf 5 Prozent gesenkt werden. Die Unterrichtsversorgung soll insbesondere in den sogenannten Mangelfächern bei gleichzeitiger Verbesserung der Unterrichtsqualität gesichert werden. Nach der Entlassung der doppelten Abiturjahrgänge sollen dazu auch die Schülerhöchstzahlen in Gymnasien und Realschulen abgesenkt werden. Die Förderung lernschwächerer Schülerinnen und Schüler soll weiter ausgebaut werden.

Berufsorientierung in den allgemein bildenden Schulen

Die Berufsorientierung in den allgemein bildenden Schulen soll weiter ausgebaut werden, damit Schülerinnen und Schüler eine passende Berufswahlentscheidung treffen können. Dazu muss die Berufsorientierung betrieblich ausgerichtet sowie nachhaltig sein und den Berufswahlprozess über einen längeren Zeitraum unterstützen. Um ihren Auftrag zu erfüllen, brauchen die Schulen Unterstützung von Kammern, Wirtschaftsverbänden, Betrieben, der Bundesagentur für Arbeit und die Mitarbeit der Erziehungsberechtigten.

Gewinnung neuer Ausbildungsplätze und ergänzender Angebote

Die niedersächsische Wirtschaft bekräftigt ihr Ziel jährlich 3.000 neue Ausbildungsplätze einzuwerben, um die duale Berufsausbildung zu stärken, der bei der Sicherung des Fachkräftenachwuchses eine besondere Bedeutung zukommt. Zusammen mit jährlich 3.000 neuen Plätzen für Einstiegsqualifzierungen sollen so auch weniger leistungsstarken Jugendlichen die Chance auf eine Ausbildung eröffnet werden.

Ausschöpfung des verfügbaren Ausbildungsplatzangebots

Alle angebotenen betrieblichen Ausbildungsplätze und Plätze für Einstiegsqualifizierung sollen mit geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern besetzt werden. Zur Erreichung dieses Ziels soll die passgenaue Vermittlung von Jugendlichen intensiviert werden. Zudem werden Betrieben und Auszubildenden Hilfen zur Reduzierung von Ausbildungsabbrüchen angeboten.

Berufsbildende Schulen

Die Landesregierung schafft die rechtlichen, organisatorischen und haushaltswirtschaftlichen Voraussetzungen, um alle berufsbildenden Schulen zu regional- und kundenorientierten Dienstleistern der beruflichen Bildung weiterzuentwickeln.

Berufsvorbereitung und Integration benachteiligter junger Menschen in Ausbildung

Benachteiligte junge Menschen brauchen besondere Unterstützungsangebote. Für noch nicht berufsreife, sozial benachteiligte und schwer integrierbare Jugendliche werden deshalb zielgruppenoptimierte Berufsvorbereitungsangebote im schulischen und außerschulischen Bereich, sowie durch die Bundesagentur für Arbeit angeboten.

© Steria Mummert Consulting

Berufsausbildung von Migrantinnen und Migranten

Die Ausbildungsbeteiligung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund soll gesteigert werden, wozu die Paktpartner bei den Jugendlichen, bei den Eltern und auch den Unternehmen ansetzen. Insbesondere gilt es die Sprachkompetenzen und die Zusammenarbeit beteiligter Gruppen zu steigern.

Steigerung der Attraktivität beruflicher Bildung

Die Attraktivität und Wettbewerbsfähigkeit der beruflichen Bildung soll gesichert und verbessert werden.

Innerhalb des partnerschaftlichen Ansatzes zur Verbesserung der Ausbildungssituation leisten ESF-Projekte einen wichtigen Beitrag. ESF-Projekte, deren Hauptziel in der Unterstützung der beruflichen Erstausbildung liegt, sind dabei sowohl im Konvergenz- als auch im RWB-Gebiet insbesondere in den Prioritätsachsen B und C konzentriert.

5.5 Fazit zur konzeptionellen Verknüpfung der Themen Demographischer Wandel und Fachkräftebedarf zur EU-Strukturfondsförderung in Niedersachsen

Die im vierten Kapitel vorliegende Untersuchung hat gezeigt, dass dem Querschnittsziel „ Bewältigung der Herausforderungen des Demographischen Wandels“ insbesondere im Zusammenhang mit dem strategischen Ziel „Ausrichtung des Arbeitsmarkts auf neue Herausforderungen“ eine hohe Bedeutung zukommt.

Im Focus stehen dabei entsprechend der strategischen Kohäsionsleitlinie „Mehr und bessere Arbeitsplätze“ die Schaffung neuer und wettbewerbsfähiger Beschäftigungsverhältnisse sowie die Anpassung des Arbeitsmarktes auf die neuen Herausforderungen im Zuge der fortschreitenden Globalisierung und des Demographischen Wandels.

Auch das **Scoring-Modell** der NBank berücksichtigt das Querschnittsziel mit folgenden Bewertungsansätzen:

- Ansatz am Nachwuchs
- Ansatz an der Familiensituation der Beschäftigten / Berufsrückkehrer
- Ansatz an der Mittleren Generation
- Ansatz bei den älteren Beschäftigten

Die Scoring-Auswertung des Kriteriums zum Demographischen Wandel hat allerdings gezeigt, dass die hierüber erreichten Punkte unterdurchschnittlich gegenüber anderen Kriterien dazu beitragen, dass ein Antrag bewilligt wird. Es lässt sich in der Folge also schlussfolgern, dass diese Aspekte für viele Projekte nur eine Nebenrolle in der Konzeption spielen.

Allerdings konnte das Evaluatorenteam auch feststellen, dass es zwar einen abnehmenden Anteil von Projekten zwischen 86 und 95 Prozent der Scoring-Punkte gibt, aber wiederum 55 Projekte (7 Prozent) identifiziert wurden, die dem Kriterium zu 96 bis 100 Prozent entsprechen. Hier kann davon ausgegangen werden, dass es sich um konzeptionelle Best Practices in Bezug auf den Demographischen Wandel handelt.

Das **Monitoring** des Querschnittziels „Bewältigung der Herausforderungen des Demographischen Wandels“ führte zusammenfassend zu den folgenden Ergebnissen:

Förderung der beruflichen Erstausbildung

Das Monitoring verdeutlicht, dass dem Querschnittsziel insgesamt entsprochen wird. Im Konvergenzgebiet unterstützen rund ein Viertel aller Projekte maßgeblich die betriebliche Erstausbildung. Im RWB-Gebiet sind es sogar 40 Prozent aller Projekte. Aufgrund der Programminhalte sind die Prioritätsachsen B und C erwartungsgemäß in hohem Maße auf dieses Ziel ausgerichtet.

Förderung einer längeren Erwerbstätigkeit

Wie zu erwarten, tragen die Projekte aus den Programmen der Prioritätsachse A in hohem Maße zur Erreichung des Unterziels „Förderung längerer Erwerbstätigkeit bspw. durch Weiterbildung und gezielte Personal- und Organisationsentwicklung“ bei, da Anpassungs- und Weiterbildungsmaßnahmen Kernbestandteil dieser Prioritätsachse sind.

© Steria Mummert Consulting

Förderung älterer Mitarbeiter/innen in den Betrieben

Die „Unterstützung von älteren Mitarbeiter/innen im Betrieb“ wird als Hauptziel vor allem für die Projekte der Programme WOM (Konvergenz: 30 Prozent, RWB: 22 Prozent) und im RWB-Gebiet noch das Programm FIFA (Arbeitslose) (34 Prozent) genannt. Außerdem wird dieses Ziel im RWB-Gebiet für rund 31 Prozent der AdQ-Programme genannt

Die Auswertung und Analyse der Verankerung des Querschnittthemas „Chancengleichheit von Frauen und Männern“ lieferte folgende Ergebnisse:

Programme des ESF

15 der 20 analysierten Programme enthalten einzelne Beiträge, die sich im Sinne der Maßnahmenschritte auf den Demographischen Wandel und/oder auf Chancengleichheit beziehen. 10 Prozent enthalten keine Nennung der Querschnittsziele „Demographischer Wandel“ oder „Chancengleichheit“. Aber nahezu jeder der identifizierten Maßnahmenschritte wird von mindestens einer Richtlinie abgedeckt.

Bei den Programmen, deren Richtlinie (annähernd) im Sinne von Chancengleichheit im Demographischen Wandel interpretiert werden können, gibt die Analyse der Stammdatenblätter Anlass zu der Annahme, dass noch deutliche Potenziale für die Umsetzung der in den Richtlinien enthaltenen Beiträge zu Gender-Aspekten im Demographischen Wandel in den einzelnen Projekten bestehen. 71 Prozent der Programme berücksichtigen sowohl das Querschnittsziel „Demographischer Wandel“ als auch „Chancengleichheit“. Gleichzeitig wiesen jedoch fast alle der Beiträge, Leistungen oder Ziele, die den Maßnahmenschritten zugeordnet wurden, eine Zustimmungsquote von unter 50 Prozent auf. Projekte im Zielgebiet RWB haben hier besonderes Potential.

Programme des EFRE

12 Prozent der analysierten Programme enthalten in der Richtlinie Bezüge zum Thema Fachkräftebedarf und Demographischer Wandel sowie gleichzeitig einen Bezug zum Thema Chancengleichheit. Allerdings werden die hier aufgezeigten Bezüge zwischen der Thematik des Demographischen Wandels und der Chancengleichheit von Frauen und Männern kaum hergestellt.

46 Prozent nennen die Querschnittsziele „Demographischer Wandel“ oder „Chancengleichheit“ nicht. Bei den Programmen, deren Richtlinie (annähernd) im Sinne von Chancengleichheit im Demographischen Wandel interpretiert werden können, gibt die Analyse der Stammdatenblätter Anlass zu der Annahme, dass ebenfalls deutliche Potenziale für die konkrete Umsetzung der in den Richtlinien enthaltenen Beiträge zu Gender-Aspekten im Demographischen Wandel in den einzelnen Projekten bestehen. Prinzipiell waren die Zustimmungsquoten in beiden Zielgebieten eher niedrig. Nur in drei Fällen wurde die 20 Prozent-Marke überschritten. Projekte im Zielgebiet Konvergenz haben hier besonderes Potenzial.

Die Qualifizierungsoffensive als eine Antwort auf die demographischen Herausforderungen

Der Aspekt der Bildung und Qualifizierung ist nicht nur ein weiterer Ansatz, sondern gleichzeitig eine Verknüpfung aller weiteren Lösungsansätze. Investitionen in diesem Bereich sind eine unabdingbare Voraussetzung dafür, dass die einzelnen Strategien zur Bewältigung der demographischen Herausforderung Früchte tragen können. Gleichzeitig beeinflussen sie die Aufstiegschancen jedes Einzelnen. Die Förderung von Bildung und Qualifizierung ist deshalb der zentrale Schlüssel zur Bewältigung der demographischen Herausforderung auf dem Arbeitsmarkt.

- Hierbei hat sich insbesondere der im Rahmen der Qualifizierungsoffensive verfolgte partnerschaftliche Ansatz als erfolgsversprechend erwiesen.

- Die durch die Landesregierung initiierten Qualifizierungsprogramme übernehmen eine wichtige flankierende Rolle für die sonstigen Aktivitäten der Partner zur Weiterbildung in Niedersachsen. Im Zentrum stehen dabei folgende Programme des Europäischen Sozialfonds: Weiterbildungsoffensive für den Mittelstand (WOM), Individuelle Weiterbildung in Niedersachsen (IWiN), Förderung der Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt (FIFA), Arbeit durch Qualifizierung (AdQ) und die IdeenExpo.

© Steria Mummert Consulting

Der ESF unterstützt den Ausbildungspakt und trägt so zur Lösung von demographischen Herausforderungen bei.

Innerhalb des partnerschaftlichen Ansatzes zur Verbesserung der Ausbildungssituation leisten ESF-Projekte einen wichtigen Beitrag. ESF-Projekte, deren Hauptziel in der Unterstützung der beruflichen Erstausbildung liegt, sind dabei sowohl im Konvergenz- als auch im RWB-Gebiet insbesondere in den Prioritätsachsen B und C konzentriert.

Identifizierte Ansatzbereiche für die identifizierten Handlungsfelder innerhalb der EU-Strukturfondsförderung

Wie die Analysen der sozioökonomischen Entwicklung in Niedersachsen (vgl. Kapitel 3) und der in der aktuellen Diskussion identifizierten Handlungsfelder zum Thema Demographischer Wandel, Fachkräftebedarf und Chancengleichheit (vgl. Kapitel 3.5) zeigen, gibt es eine Reihe von Herausforderungen, denen sich das Land Niedersachsen gegenüber sieht. Im Rahmen eines Workshops mit Programmverantwortlichen der niedersächsischen Strukturfonds-Förderprogramme wurden im Juli 2011 insbesondere einige Ansatzbereiche, die sich aus der sozioökonomischen Analyse bis zu diesem Zeitpunkt ergeben hatten, näher betrachtet und dahingehend untersucht, inwieweit sie in der derzeitigen bzw. der perspektivischen Strukturfondsförderung eine Rolle spielen. Die betrachteten Bereiche waren:

- Frühkindliche Bildung und Primarstufe
- Sekundarstufe (allgemeinbildende Schulen)
- Übergang in die Berufsausbildung
- Berufsausbildung
- Hochschulbildung
- Lebenslanges Lernen
- Arbeitsorganisation und Personalentwicklung
- Zuwanderung
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Wandel der Unternehmenskultur
- Aktivierung der Stillen Reserve
- Unternehmenskontakt während und nach der Familienphase
- Gezielte Berufsausbildung von Frauen und Männern
- Quereinstiege

Es liegt auf der Hand, dass die Strukturfondsförderung die genannten Ansatzpunkte unterschiedlich stark fokussiert. So ist beispielsweise der Bereich der Berufsausbildung bzw. des Übergangs in die Berufsausbildung ein stark im Rahmen der Strukturfondsförderung – insbesondere im ESF – vertretenes Thema (vgl. die Ausführungen zur Qualifizierungsoffensive und zum Ausbildungspakt in diesem Kapitel), wohingegen frühkindliche Bildung und Primarstufe kaum unter die Europäische Förderstrategie gefasst werden können.

Ein vielversprechender Ansatz bei der Bewältigung des Demographischen Wandels, der insbesondere mit dem ESF, aber auch in Teilen mit dem EFRE verfolgt werden kann, ist daher ein zielgruppenorientierter Ansatz. Da der ESF von seiner Ausrichtung her stark auf die Förderung einzelner Teilnehmer/innen abstellt, liegt in der Fokussierung auf besondere, relevante Zielgruppen eine Chance, Fördermittel zur Bewältigung des Demographischen Wandels und des Fachkräftebedarfs zu nutzen und somit den vorhandenen Herausforderungen entgegenzutreten.

Wie aus den Untersuchungen in den Kapiteln 3 und 3.5 deutlich wird, liegt das größte Mobilisierungspotenzial zur Bewältigung insbesondere demographisch bedingter Fachkräfteengpässe insbesondere in den Gruppen

- der Jugendlichen,
- der Älteren,
- der Frauen sowie
- der Migrantinnen und Migranten.

Im Folgenden wird daher gezielt untersucht, was derzeit bereits in den niedersächsischen ESF- und EFRE-Programmen für diese vier Zielgruppen vor dem Hintergrund des Demographischen Wandels getan wird.

© Steria Mummert Consulting

- In Kapitel 6.1 werden Aktivitäten, die speziell auf die Zielgruppe junger Menschen ausgerichtet sind, untersucht.
- In Kapitel 6.2 steht die Zielgruppe der Älteren im Blickpunkt.
- In Kapitel 6.3 wird die Beteiligung von Frauen an der Strukturfondsförderung in den Fokus genommen.
- Schließlich werden in Kapitel 6.4 die Aktivitäten zusammengetragen, die auf die bessere Beteiligung von Migrantinnen und Migranten am Erwerbsleben ausgerichtet sind

Die Untersuchung erfolgt dabei zwar zielgruppenorientiert, berücksichtig aber stets auch Aspekte der Intersektionalität, d.h. es werden etwa auch die speziellen Herausforderungen aufgegriffen, die bei Zielgruppen wie z.B. jugendlichen Migrant/innen vorliegen. Ein besonderes Gewicht liegt dabei auf beispielhaften Förderansätzen und Projektkonzepten, in denen Themen des Demographischen Wandels, des Fachkräftebedarfs und der Chancengleichheit für die einzelnen Zielgruppen aufgegriffen werden sowie auf deren praktischer Umsetzung.

Neben den genannten Zielgruppen, die in dieser Untersuchung im Folgenden schwerpunktmäßig betrachtet werden, bieten sowohl der ESF als auch EFRE vielfältige weitere Ansatzpunkte, die ebenfalls Handlungsfelder im Zusammenhang mit Demographischem Wandel, Fachkräftebedarf und Chancengleichheit aufgreifen. Damit diese nicht unerwähnt bleiben, erfolgen hierzu in dem Kapitel 5.5 zwei kurze Exkurse.

Insgesamt ließ sich als Ergebnis des Workshops festhalten, dass ein Großteil der ESF- und einige der EFRE-Förderprogramme bereits heute Beiträge zur Bewältigung des Demographischen Wandels leisten. Die folgende Tabelle gibt hierzu einen ersten Überblick und verweist jeweils auf die nähere Betrachtung der Förderprogramme im Rahmen der Zielgruppen-Kapitel:

© Steria Mummert Consulting

Zielgruppe/ Zielbereich	Förderprogramme	Aufgegriffene Ansatzpunkte	Kapitel
Jugendliche und junge Menschen	ESF: Jugendwerkstätten, Pro-Aktiv-Center	▪ Übergang in die Berufsausbildung ▪ Sekundarstufe (allgemeinbildende Schulen)	6.1.2
	ESF: Ausbildungsplatzakquisiteure, Chance betriebliche Ausbildung, Modellprojekte betriebliche Ausbildung, Überbetriebliche Lehrlingsunterweisung, Innovative Projekte der beruflichen Aus-, Fort und Weiterbildung EFRE: Ausbildungsinfrastruktur, Einzelbetriebliche Förderung	▪ Übergang in die Berufsausbildung ▪ Berufsausbildung ▪ Gezielte Berufsausbildung von Frauen und Männern	6.1.2.3 und 6.1.2.5
	ESF/EFRE: IdeenExpo	▪ Sekundarstufe (allgemeinbildende Schulen) ▪ Übergang in die Berufsausbildung ▪ Hochschulbildung	6.1.2.5
	EFRE: Innovation durch Hochschulen, Innovationsinkubator	▪ Hochschulbildung	6.1.2.4
	ESF: Inklusion durch Enkulturation	▪ Frühkindliche Bildung und Primarstufe ▪ Sekundarstufe (allgemeinbildende Schulen) ▪ Arbeitsorganisation und Personalentwicklung	6.1.2.5
Ältere	ESF: Schwerpunktsetzungen in den Programmen Arbeit durch Qualifizierung Weiterbildungsoffensive für den Mittelstand	▪ Lebenslanges Lernen ▪ Arbeitsorganisation und Personalentwicklung ▪ Wandel der Unternehmenskultur ▪ Quereinstiege	6.2
Frauen	ESF: FIFA	▪ Berufsausbildung ▪ Lebenslanges Lernen ▪ Arbeitsorganisation und Personalentwicklung ▪ Vereinbarkeit von Familie und Beruf ▪ Wandel der Unternehmenskultur ▪ Aktivierung der Stillen Reserve ▪ Gezielte Berufsausbildung von Frauen und Männern ▪ Quereinstiege	6.3.2.2
	EFRE: Koordinierungsstellen	▪ Lebenslanges Lernen ▪ Arbeitsorganisation und Personalentwicklung ▪ Vereinbarkeit von Familie und Beruf ▪ Wandel der Unternehmenskultur ▪ Aktivierung der Stillen Reserve ▪ Unternehmenskontakt während und nach der Familienphase ▪ Quereinstiege	6.3.2.1
Migrantinnen und Migranten	ESF: Schwerpunktsetzungen in den Programmen Arbeit durch Qualifizierung Weiterbildungsoffensive für den Mittelstand Förderung der Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt (FiFA)	▪ Lebenslanges Lernen ▪ Zuwanderung ▪ Arbeitsorganisation und Personalentwicklung ▪ Wandel der Unternehmenskultur ▪ Quereinstiege	6.4

© Steria Mummert Consulting

Zielgruppe/ Zielbereich	Förderprogramme	Aufgegriffene Ansatzpunkte	Kapitel
Weitere Zielgruppen	ESF: Arbeit durch Qualifizierung, Weiterbildungsoffensive für den Mittelstand, Individuelle Weiterbildung in Niedersachsen	▪ Lebenslanges Lernen ▪ Arbeitsorganisation und Personalentwicklung ▪ Wandel der Unternehmenskultur ▪ Gezielte Berufsausbildung von Frauen und Männern ▪ Quereinstiege	6.5
	ESF: Nachfolgemoderation, Gründungscoaching EFRE: Beratungsrichtlinie	▪ Hochschulbildung ▪ Lebenslanges Lernen ▪ Arbeitsorganisation und Personalentwicklung ▪ Vereinbarkeit von Familie und Beruf ▪ Wandel der Unternehmenskultur ▪ Quereinstiege	5.5
	ESF: Kompetenzzentren	▪ Lebenslanges Lernen ▪ Arbeitsorganisation und Personalentwicklung ▪ Wandel der Unternehmenskultur	6.1.2.5

Tabelle 18: Übersicht Zielgruppen und Zielstellungen mit Bezug zu Demographischem Wandel, Fachkräftebedarf und Chancengleichheit in der aktuellen Strukturfondsförderung in Niedersachsen

Weitere Förderthemen mit Berührungspunkten zum Demographischen Wandel und der Fachkräfteversorgung sind auch in der Infrastrukturförderung des EFRE verortet. Hierauf wird in Kapitel 5.5.2 kurz eingegangen.

© Steria Mummert Consulting

6 Ergebnisse der niedersächsischen EU-Strukturfonds-förderung bezüglich der skizzierten Handlungsfelder innerhalb der identifizierten Zielgruppen

Die bisherigen Untersuchungen haben ergeben, dass die Zielgruppen der Jugendlichen, Frauen, Migrantinnen und Migranten und Ältere ein hohes Mobilisierungspotential bezüglich der skizzierten Handlungsfelder haben und zusätzlich gut durch die EU-Strukturfondsförderung angesprochen werden können. Im Folgenden werden daher zunächst detaillierte Aussagen zu den Ergebnissen innerhalb der einzelnen Zielgruppen getroffen. Da die identifizierten Handlungsfelder jedoch nicht nur in diese Zielgruppen betreffen, werden darüber hinaus in zwei Exkursen die (potenziellen) Beiträge der EU-Strukturfondsförderung in der Erreichung weiterer Zielgruppen (5.5.1) und in der Infrastrukturförderung des EFRE (5.5.2) vor dem Hintergrund des Demographischen Wandels kurz thematisiert.

6.1 Zielgruppe Jugendliche

Die Zielgruppe der Jugendlichen und jungen Menschen spielt für die Bewältigung des Demographischen Wandels und zur Deckung des zukünftigen Fachkräftebedarfs in Niedersachsen eine entscheidende Rolle, wie bereits in den Kapiteln 3 und 3.5 herausgearbeitet worden ist. Auch im Rahmen der Niedersächsischen Strukturfondsförderung – in erster Linie im ESF, aber auch im EFRE – wird jungen Menschen eine besondere Bedeutung zugemessen. Im Folgenden wird nach einer Analyse der Programmbeteiligung junger Menschen an den einzelnen Förderprogrammen (6.1.1) zunächst die Förderung von Jugendwerkstätten und Pro-Aktiv-Centren (PACE) näher beleuchtet (6.1.2). Die Ausbildungsförderung im Rahmen der Prioritätsachse B des ESF ist Thema im Kapitel 6.1.2.3. Weiterhin wird auch die im EFRE angesiedelte Hochschulförderung in den Fokus genommen (6.1.2.4). Abschließend werden einige weitere Aktivitäten gesondert beleuchtet, die ebenfalls jungen Menschen zugutekommen (6.1.2.5).

6.1.1 Programmbeteiligung der Zielgruppe der Jugendlichen

In nachfolgender Darstellung werden die Programmbeteiligungen junger Menschen (bis 25 Jahre) an den einzelnen Förderprogrammen des ESF dargestellt. Es werden nur Programme ausgewiesen, für die Teilnehmerzahlen vorliegen.

© Steria Mummert Consulting

Programm	Gebiet	Anzahl TN		Ø bew. EU-Mittel pro TN	Jugend-lichen-Quote	Gesamtausgaben TN	
		Gesamt	Jugend-liche		in %	Gesamt-ausgaben aller TN	Ausgaben Jugendli-che
A.1.1: WOM – Weiterbildungsoffensive für den Mittel-stand	Konv.	9.304	719	896	8%	8.338.440	644.383
	RWB	8.195	929	670	11%	5.489.401	622.288
A.1.2: IWiN – Individuelle Weiterbildung in Niedersach-sen	Konv.	13.420	1.984	884	15%	11863751	1.753.926
	RWB	36.068	4.366	744	12%	26838915	3.248.827
A.1.3: DIA - Dynamische Integration in den Arbeitsmarkt	Konv.	-	-	-	-	-	-
	RWB	124	4	6.501	3%	806182	26.006
A.1.4: Art. 5 ESF-VO (Beschäftigte)	Konv.	813	10	1.995	1%	1622153	19.953
	RWB	-	-	-	-	-	-
A.2.1: FIFA – Förderung der Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt	Konv.	648	43	2.232	7%	1446108	95.961
	RWB	3.392	355	1.121	10%	3801547	397.862
B.1.4: Modellprojekte betriebliche Ausbildung	Konv.	1.450	1.450	319	100%	462.758	462.758
	RWB	1.850	1.203	691	65%	1.278.138	831.135
B.2.3: Innovative Projekte	Konv.	930	930	1.383	100%	1286127	1.286.127
	RWB	2.531	2.158	627	85%	1586259	1.352.488
B.2.5: Ausbildungsverbünde	Konv.	166	165	11.046	99%	1.833.599	1.822.553
	RWB	359	359	9.387	100%	3.369.789	3.369.789
B.2.6: Enkulturation	Konv.	1.118	90	3.837	8%	4.289.882	345.339
	RWB	-	-	-	-	-	-
C.1.1: AdQ - Arbeit durch Qualifizierung	Konv.	8.681	1.867	3.452	22%	29.969.662	6.445.497
	RWB	9.539	2.958	1.807	31%	17.238.890	5.345.700
C.1.4: Art. 5 ESF-VO (Arbeitslose)	Konv.	200	29	12.106	15%	2.421.172	351.070
	RWB	-	-	-	-	-	-
C.2.1: FIFA – Förderung der Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt	Konv.	1.473	51	3.909	3%	5.758.431	199.375
	RWB	7.115	316	1.149	4%	8.174.351	363.049
C.2.2: Jugendwerkstätten	Konv.	2.154	2.102	3.244	98%	6.987.826	6.819.132
	RWB	14.335	13.975	1.575	98%	22.580.639	22.013.563
C.2.3: PACE - Pro Aktiv Centren	Konv.	9.113	8.825	652	97%	5.942.264	5.754.469
	RWB	46.383	44.926	223	97%	10.320.493	9.996.302
C.3.1: Straffällige	Konv.	469	101	6.343	22%	2.974.950	640.661
	RWB	631	233	4.245	37%	2.678.418	989.020
E.1.1: Projekte im Zusammenhang mit transnationalen Maßnahmen	Konv.	900	576	1.653	64%	1.487.430	951.955
	RWB	-	-	-	-	-	-
Prioritätsachse A	Konv.	24.185	2.756		11%	23.270.452	2.514.223
	RWB	47.779	5.654		12%	36.936.045	4.294.983
Prioritätsachse B	Konv.	3.664	2.635		72%	7.872.366	3.916.777
	RWB	4.740	3.720		78%	6.234.186	5.553.412
Prioritätsachse C	Konv.	22.090	12.975		59%	54.054.305	20.210.204
	RWB	78.003	62.408		80%	60.992.791	38.707.634
Prioritätsachse E	Konv.	900	576		64%	1.487.430	951.955
Gesamt	Konv.	50.839	18.942		37%	86.684.553	27.593.159
	RWB	130.522	71.782		55%	104.163.022	48.556.029

Tabelle 19: Anteil der Zielgruppe der Jugendlichen (bis 25 Jahre) in der ESF-Förderung[50]

[50] Der Prozentsatz der Ausgaben für die Zielgruppe wurde berechnet indem zunächst programmweise die Fördermittel pro Teilnahme mit der jeweiligen Anzahl an jugendlichen Teilnehmerinnen und Teilnehmern multipliziert wurde. Die Gesamtausgaben für Jugendliche wurden den Gesamtausgaben also zunächst programmweise gegenüber gestellt. Dann wurde die Summe für die Ausgaben in allen Programmen für Jugendliche jeweils gebildet und als Prozentwerte gegenüber gestellt.

© Steria Mummert Consulting

In beiden Zielgebieten lässt sich feststellen, dass der Anteil junger Menschen an der Gesamtzahl der Teilnehmer/innen mit 37,3 Prozent (Konvergenz) bzw. 55,0 Prozent (RWB) hoch ist. Ebenso zeigt sich in beiden Zielgebieten, dass im Vergleich dazu mit 31,8 Prozent (Konvergenz) bzw. 46,6 Prozent (RWB) deutlich niedrigere prozentuale Anteile der Fördergelder auch tatsächlich Jugendlichen zugutekommen. Dies liegt im Wesentlichen daran, dass in den Pro-Aktiv-Centren jeweils sehr viele Teilnehmer/innen gefördert werden, diese jedoch im Schnitt vergleichsweise wenige Mittel pro Teilnehmer/in binden.

Im Konvergenzgebiet stellt sich die Programmbeteiligung Jugendlicher im Einzelnen wie folgt dar:

- Modellprojekte betriebliche Ausbildung und Innovative Projekte der beruflichen Aus-, Fort- und Weiterbildung weisen ausschließlich jugendliche Teilnehmer/innen auf. Sehr hohe Anteile junger Menschen gibt es außerdem bei Ausbildungsverbünden, Jugendwerkstätten und Pro-Aktiv-Centren.

- WOM und FIFA (Beschäftigte) weisen aufgrund des eher fortbildenden Charakters der Programme eher geringe Anteile Jugendlicher aus. Noch niedriger ist der Anteil der Jugendlichen für FIFA (Arbeitslose). Die geringste Zahl Jugendliche zählt das Programm Art. 5 (Beschäftigte) mit 1,2 Prozent.

Für das RWB-Gebiet gilt zusammenfassend die folgende Verteilung:

- Die Ausbildungsverbünde verzeichnen mit 100 Prozent Jugendlichen den höchsten Anteil jugendlicher Teilnehmer/innen. Sehr hohe Anteile finden sich weiterhin in Jugendwerkstätten und Pro-Aktiv-Centren (jeweils über 95 Prozent).

- WOM und die beiden FIFA-Programme weisen aufgrund ihrer Ausrichtung wiederum vergleichsweise geringe Anteile von Jugendlichen auf. Gleichwohl sind die Anteile im RWB-Gebiet höher als im Konvergenzgebiet.

Die obige Auswertung der Teilnehmerdaten macht deutlich, dass Jugendliche und junge Erwachsene zu den Hauptprofiteuren der Strukturfondsförderung in Niedersachsen gehören. Dies gilt sowohl für das Konvergenzgebiet in dem 18.942 junge Menschen gefördert worden sind, wie auch das RWB-Gebiet (71.782 Teilnehmer/innen). Dies entspricht einer Beteiligungsquote von ca. 37 Prozent (Konvergenz) bzw. ca. 55 Prozent (RWB). Der Anteil junger Menschen zwischen 14 und 25 Jahren an der Gesamtbevölkerung Niedersachsens zwischen 14 und 65 Jahren (der für den ESF relevanten Altersgruppen) beträgt dabei lediglich 19 Prozent[51].

Dabei zeigt sich allerdings auch, dass sich dieser Schwerpunkt relativiert, wenn man die durchschnittlich für Jugendliche aufgewendeten Fördermittel mit der Programmbeteiligung gegenüberstellt. Auch von den für sie ausgegebenen Mitteln her betrachtet bilden Jugendliche einen Schwerpunkt der Förderung, allerdings nicht so deutlich, wie es die Teilnehmerzahlen suggerieren. Die stärker auf Menschen in mittlerem oder höherem Alter ausgerichteten Maßnahmen sind im Vergleich zu den eher auf Jugendliche ausgerichteten Programmen pro Teilnehmer/in teurer.

Naturgemäß liegt die Beteiligung in den auf Jugendliche ausgerichteten spezifischen Programmen am höchsten.

Im Folgenden werden die wesentlichen Jugendprogramme der Strukturfondsförderung in Niedersachsen vor dem Hintergrund des Demographischen Wandels näher betrachtet.

6.1.2 Die spezifischen Jugendprogramme vor dem Hintergrund des Demographischen Wandels

Innerhalb der Prioritätsachse C werden mit den Jugendwerkstätten und Pro-Aktiv-Centren (PACE) zwei spezifische Jugendprogramme gefördert. Beide Einrichtungsformen unterstützen junge Menschen im Alter von 14 bis 27 Jahren, mit multiplen Eingliederungshemmnissen und besonderen Unterstützungsbedarf, die nicht ausbildungsreif und/oder beruflich nicht orientiert sind. Die Zielgruppe lässt sich insbesondere charakterisieren durch:

[51] vgl.: Landesamt für Statistik und Kommunikationstechnologie Niedersachsen: Bevölkerung nach Alter, Geschlecht und Familienstand, 2010; http://www.lskn.niedersachsen.de/portal/live.php?&article_id=87684&navigation_id=25688&_psmand=40

© Steria Mummert Consulting

- Erwerblose junge Menschen mit schlechten oder fehlenden Schulabschlüssen
- Junge Menschen ohne qualifizierte Berufsabschlüsse
- Schulabbrecher/innen und schulmüde junge Menschen
- Junge Menschen ohne Leistungsbezug nach SGB II und SGB III
- Junge Menschen mit fehlender Lernmotivation
- Jungen Menschen mit geringer Sozialkompetenz
- Junge Migrantinnen und Migranten
- Junge Menschen mit psychosozialen Schwierigkeiten, Lernbeeinträchtigungen und Entwicklungsstörungen (individuelle Benachteiligung)
- Junge Menschen in Krisensituationen
- Delinquent gewordene junge Menschen
- Junge Menschen mit Suchtproblematiken

In den **Jugendwerkstätten** werden junge erwerbslose Menschen mit besonderem sozialpädagogischem Bedarf unterstützt. Die geförderten Personen haben häufig eine geringe Lernmotivation, Lernbeeinträchtigungen, geringe Sozialkompetenzen oder sonstige psychosoziale Schwierigkeiten. Ziel der Förderung ist es, bei diesen individuell beeinträchtigten oder sozial benachteiligten jungen Menschen den Zugang zu Beschäftigung sowie ihre soziale Integration zu verbessern, indem sie auf Ausbildung, Beruf oder Angebote der beruflichen Integration vorbereitet werden. Die geförderten Jugendlichen erhalten in den Jugendwerkstätten arbeitsmarktorientierte Qualifikationen, Schlüsselqualifikationen sowie Unterstützung zur persönlichen Stabilisierung und Bewältigung individueller Probleme. In Einzelfällen können auch junge Menschen im schulpflichtigen Alter mit fehlender Lernmotivation durch die Nutzung alternativer, außerschulischer Lernorte sozial, schulisch und beruflich wiedereingegliedert werden und Schulabschlüsse nachholen.

Die Arbeit der Jugendwerkstätten im Sinne der ESF-Förderung orientiert sich an den Rahmenbedingungen der Richtlinie über die Gewährung von Zuwendungen zur Förderung von Jugendwerkstätten.

Zielgruppe der **PACE** sind junge Menschen, die von herkömmlichen Einrichtungen nicht oder nicht mehr erreicht werden und die von sich aus die vorhandenen Angebote nicht aufgreifen. Ziel der Förderung ist individuell beeinträchtigten oder sozial benachteiligten jungen Menschen Zugang zu Beschäftigung zu ermöglichen und somit ihre soziale Integration zu verbessern.

Hierzu wird jungen erwerbslosen Menschen mit Eingliederungshemmnissen und besonderem sozialpädagogischem Förderbedarf, bei denen ein direkter Übergang in den Arbeits- oder Ausbildungsmarkt nicht zu erwarten ist, von den einzelnen Pro-Aktiv-Centren die notwendige Hilfe im Rahmen eines Casemanagements angeboten. Diese Maßnahmen[52] sollen der persönlichen Stabilisierung sowie der schulischen, beruflichen und sozialen Integration dienen. Die Pro-Aktiv-Centren bieten ein landesweites Beratungs- und Unterstützungsangebot für junge Menschen.

Die Arbeit der PACE im Sinne der ESF-Förderung orientiert sich an den Rahmenbedingungen der Richtlinie über die Gewährung von Zuwendungen zur Förderung von Pro-Aktiv-Centren.

Fokussiert man auf das Thema Demographischer Wandel werden innerhalb der Jugendprogramme vor allem arbeitsmarktferne Jugendliche erreicht, die weit davon entfernt sind, mit Fachqualifikationen dem Fachkräftemarkt zur Verfügung zu stehen.

Soweit es das Erwerbspersonal betrifft, ist die demographische Entwicklung in Deutschland noch geraume Zeit weniger durch eine zahlenmäßige Abnahme, sondern mehr durch ein Anwachsen des Anteils der Älteren gekennzeichnet. Gleichzeitig nimmt in der Wissens- und Dienstleistungsgesellschaft der Bedarf an qualifizierten Fachkräften erheblich zu, während Zahl und Anteil der Arbeitsplätze für gering Qualifizierte deutlich zurückgehen.

[52] Im Kontext von PACE in diesem Kapitel ist der Begriff „Maßnahme“ eigentlich nicht ganz treffend. Er wird im Sinne der Einheitlichkeit der Darstellung in diesem Bericht hier trotzdem verwendet. Gleichwohl meint der Begriff „Maßnahme“ im Zusammenhang mit PACE die im Pro-Aktiv-Center angebotene Beratung bzw. das Case-Management für den einzelnen Jugendlichen.

© Steria Mummert Consulting

Dies ist damit zu begründen, dass sich der technologische Fortschritt arbeitssparend und produktivitätssteigernd erwiesen hat. Routinearbeiten konnten maschinell substituiert werden. Auch die internationale Arbeitsteilung hat dazu geführt, dass vor allem aufgrund von räumlichen Spezialisierungsprozessen die Nachfrage nach qualifizierten Fachkräften gestiegen ist und der Anteil der Fertigung mit überwiegendem Einsatz von geringqualifizierten Arbeitskräften minimiert wurde.

Die demographische Entwicklung sagt auch für die nächsten Jahre noch einen Zuwachs an Lernenden voraus. Das bedeutet, dass weiterhin mit einem anwachsenden Überhang an „ausbildungsreifen" Wartenden zu rechnen ist, der sich in (schulischen) Maßnahmen in Warteschleifen befindet. „Nicht ausbildungsreife" Jugendliche werden weiterhin Warteschleifen absolvieren. Aufgrund der abnehmenden Jahrgangsstärken und der anteilig steigenden Beteiligung an höherer Schulbildung ist allerdings eine sinkende Anzahl zu erwarten. Sind beispielsweise die Barrieren bei Eintritt in den Arbeitsmarkt besonders hoch, werden hiervon vor allem gering Qualifizierte, Migrant/innen, aber auch die jungen und alten Beschäftigten besonders betroffen sein.

Angesichts steigender Schulabgängerzahlen bewarben sich auch Jugendliche mit mittleren Abschlüssen, die sich üblicherweise stärker auf die Dienstleistungsberufe konzentrieren, in den Fertigungs- und Bauberufen, so dass schwächere Absolvent/innen verdrängt wurden. Neben dem wissensorientierten sektoralen Strukturwandel, der die Ausbildungschancen leistungsschwächerer Jugendlicher in der Vergangenheit deutlich verschlechtert hat, sind auch in vielen Berufen die Anforderungen an die Ausbildungsstellenbewerber/innen gestiegen. Dies ist zum einen darauf zurückzuführen, dass Betriebe im Zuge des Bewerberüberhangs höhere Ansprüche durchsetzen konnten, zum anderen sind aufgrund des technischen Fortschritts in vielen Berufen auch die Anforderungen an die Auszubildenden gestiegen. Zudem wird von den Betrieben regelmäßig eine mangelnde Ausbildungsreife der Bewerber/innen beklagt.

Besondere Schwierigkeiten am Übergang Schule – Beruf haben Jugendliche mit Migrationshintergrund. Sie erreichen deutlich häufiger nur maximal einen Hauptschulabschluss. Aber auch bei gleichen Schulabschlüssen ist die Chance der jungen Migrant/innen geringer, in eine berufliche Ausbildung einzumünden.

Es spielt vor dem Hintergrund des Demographischen Wandels eine entscheidende Rolle, diese Jugendlichen nicht schon frühzeitig für den Arbeitsmarkt zu verlieren. Dabei wird der Bedarf an Berufsvorbereitungsmaßnahmen in den nächsten Jahren nicht abnehmen. Überproportional von Arbeitslosigkeit betroffen sind Jugendliche ohne Schulabschluss und Jugendliche aus benachteiligten Familien. Diese Personen werden trotz des wirtschaftlichen Aufschwungs und Fachkräftemangels Förderbedarf bei der persönlichen und beruflichen Integration haben. Daher spielt neben der fachlichen Qualifikation vor allem die Ausbildung von Schlüsselkompetenzen und der Unterstützung der Jugendlichen zur Ausbildung von Problemlösungskompetenzen eine entscheidende Rolle. Schlüsselkompetenzen werden innerhalb dieser Studie als „erwerbbare allgemeine Fähigkeiten, Einstellungen und Strategien angesehen, die bei der Lösung von Problemen und beim Erwerb neuer Kompetenzen in möglichst vielen Inhaltsbereichen von Nutzen sind." (Bildungskommission NRW, 1995).

Die Herausforderungen des Demographischen Wandels sind so tief greifend, dass viele Lebensbereiche davon betroffen sind. Wenn in der deutschen Gesellschaft eine relative Überalterung fortschreitet, werden in den sozialen Systemen Wirtschaft, Politik, Gesellschaft und Kultur nachhaltige Umbrüche einsetzen. Die demographischen Trends werden am Arbeitsmarkt und dementsprechend für Unternehmen deutliche Spuren hinterlassen: bei abnehmender Bevölkerung wird entsprechend die Zahl der arbeitsfähigen Menschen zurückgehen. Bis zum Jahr 2030 wird die Zahl der 15- bis unter 25-Jährigen, also der Personen im Ausbildungs-, Studien und Berufseinstiegsalter voraussichtlich in Niedersachsen um rund 30 Prozent zurückgehen (siehe hierzu auch Kapitel 3.1 Grundzüge der Bevölkerungsentwicklung in Niedersachsen). Nach 2012 ist gleichzeitig damit zu rechnen, dass die Bevölkerungszahlen in den nachrückenden Jahrgängen zunächst leicht, später aber zunehmend rückläufig sein werden. Somit scheiden künftig mehr Menschen aus dem Erwerbsleben aus, als durch junge Menschen mit Eintritt ins Berufsleben ersetzt werden können: 2011 wird die Zahl der jungen Menschen am Eintritt in das Erwerbsleben um rund

© Steria Mummert Consulting

15.000 Personen niedriger sein als die Zahl derjenigen an der Schwelle zum Renteneintritt. 2015 wird die Differenz bereits bei rund 80.000 Personen pro Jahr liegen, 2020 voraussichtlich sogar bei etwa 200.000. Das höchste Defizit von mehr als 400.000 Personen im Jahr wird um das Jahr 2028 herum erwartet. Nähere Ausführungen sind hierzu auch dem Kapitel 3.2 zur Bildungsbeteiligung Jugendlicher zu entnehmen.

Zudem führt eine alternde Bevölkerung zu einem höheren Altersdurchschnitt bei den Arbeitskräften. Wenn zukünftig immer weniger arbeitsfähige Menschen immer mehr nicht arbeitsfähige ältere Menschen ernähren müssen, könnte dies einerseits das soziale Sicherungssystem ernsthaft bedrohen. Auch die Unternehmen könnten andererseits ihre Produktionsmöglichkeiten aufgrund von weniger geeigneten Arbeitskräften nicht ausschöpfen. Insbesondere jüngere Menschen sind jedoch zum Teil für die Innovationsfähigkeit und somit auch für die Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen wichtig. Aufgrund von technologischen und sozioökonomischen Veränderungen steigt der Bedarf an höher qualifizierten Fachkräften wohingegen der Bedarf an ungelernten Arbeitskräften weiterhin deutlich abnimmt. Auch insbesondere der Ausbildungsmarkt hat sich dahingehend verändert, dass ungelernte Arbeitskräfte, d. h. Jugendliche, die über keinen bzw. niedrige/ schlechte Schulabschlüsse verfügen, schlechtere Chancen auf eine Ausbildung haben. Die Zahl der Absolvent/innen mit studienberechtigenden Abschlüssen (mit Hochschulreife oder mit Fachhochschulreife) ist in den Jahren 2004 bis 2010 um ein Drittel gestiegen. Die Zahl der Abgänger/innen mit Hauptschulabschluss ist ausgehend von einem hohen Stand in den Jahren 2002 bis 2004 in den Folgejahren sehr deutlich zurückgegangen (- 36 Prozent). Dieser deutliche Rückgang machte sich auf dem Ausbildungsstellenmarkt bemerkbar und führte dazu, dass sich Branchen und Betriebe insbesondere aus dem Handwerk, die ihre Auszubildenden überwiegend aus dem Pool der Hauptschulabsolvent/innen rekrutieren, einer stark abnehmenden Bewerberzahl gegenübersehen. Auch die Zahl der Schulabgänger/innen, die keinen oder nur einen Förderschulabschluss erreicht haben, ist in den vergangenen Jahren deutlich zurückgegangen von 2004 bis zum Jahr 2010 um - 40 Prozent.

Jugendliche ohne Hauptschulanschluss haben auch bei einer entspannten Ausbildungsmarktsituation (aus Sicht der Bewerber/innen) kaum Chancen auf einen erfolgreichen Übergang in eine Berufsausbildung. Zur besseren Ausschöpfung der Qualifikationspotenziale stellen sie damit eine wichtige Zielgruppe für entsprechende Förderprogramme zur Unterstützung dieses Übergangs dar. Insbesondere benachteiligte Jugendliche benötigen daher frühzeitig eine besondere Förderung, um den Erwartungen auf dem Arbeitsmarkt gerecht zu werden. Die Jugendwerkstätten und PACEs berücksichtigen die besondere Situation der benachteiligten Jugendlichen und fördern durch die Vermittlung berufs-, lern- und persönlichkeitsrelevanter Schlüsselqualifikationen die Zugangsvoraussetzungen für eine Arbeitsaufnahme auf dem ersten Arbeitsmarkt.

Durch die Arbeit in den Jugendwerkstätten und PACEs werden Bestrebungen unternommen, orientierungslose oder instabile Jugendliche dabei zu unterstützen, ihren beruflichen und privaten Weg zu finden. Es soll ihnen vermittelt werden, dass Bildung und Ausbildung die Voraussetzung sind für zukünftige gesellschaftliche Teilhabe. Dabei soll den Jugendlichen die Arbeitswelt näher gebracht werden und sie sollen unterstützt werden, sich in einem sozialen Umfeld in angemessener Weise verhalten zu können, sich an Regeln zu halten, sich kritisch mit gesellschaftlichen Entwicklungen auseinander zu setzen und Selbstvertrauen zu fassen sowie selbst gesteckte Ziele anzupacken.

Dabei unterstützen die Einrichtungen ebenfalls die Jugendlichen, in schwierigen Lebenssituationen schulischer, beruflicher oder privater Art zu Recht zu kommen.

Fragestellungen

Ergänzend zu der laufenden Erhebung im Rahmen des webbasierten Stammblattverfahrens soll in dieser Untersuchung stärker als bislang die Wirkung von Jugendwerkstätten und PACE auf die soziale Integration der geförderten Jugendlichen untersucht werden. Hierzu wurden Teilnehmer- und Fachkräftebefragungen durchgeführt, die folgende wesentliche Evaluationsfragen beinhalteten:

- Konnte eine Verbesserung der sozialen Integration der teilnehmenden Jugendlichen erreicht werden?

© Steria Mummert Consulting

- Inwieweit konnte durch die Maßnahmen eine Vermittlung in Arbeit, Ausbildung oder Qualifizierungsmaßnahmen erreicht werden?
- Wie bewerten die teilnehmenden Jugendlichen sowie die sozial- und berufspädagogischen Fachkräfte die besuchten Maßnahmen und deren Erfolg?
- Welche Instrumente haben besonders zum Erfolg beigetragen?

6.1.2.1 Programmergebnisse Jugendwerkstätten

Programmumsetzung

Von der Förderung werden fast ausschließlich Jugendliche unter 25 Jahren angesprochen. Im Einzelnen gestaltet sich die Teilnehmerstruktur wie folgt:

	Zielgebiet						Niedersachsen		
	Konvergenz			RWB					
	Gesamt	Davon männl.	Davon weibl.	Gesamt	Davon männl.	Davon weibl.	Gesamt	Davon männl.	Davon weibl.
Teilnehmer/innen Gesamt	3.116	2.155	961	19.073	12.361	6.712	22.189	14.516	7.673
in Prozent	100%	69%	31%	100%	65%	35%	100%	65%	35%
davon unter 20-Jährige	51%	68%	32%	44%	64%	36%	45%	65%	35%
davon 20- bis 25-Jährige	47%	68%	32%	54%	66%	34%	53%	66%	34%
davon über 25 Jährige	2%	77%	23%	2%	75%	25%	2%	76%	29%
davon Langzeitarbeitslose	29%	64%	36%	30%	62%	38%	30%	63%	37%
davon SGB II-Empfänger/innen	77%	67%	33%	84%	64%	36%	83%	64%	36%
davon SGB III-Empfänger/innen	1%	73%	27%	3%	60%	40%	2%	61%	39%
davon Migranten/innen	18%	73%	27%	16%	66%	34%	16%	67%	32%

Quelle: Abakus, webSta, eigene Berechnungen Steria Mummert Consulting

Tabelle 20: Teilnehmerstruktur Jugendwerkstätten

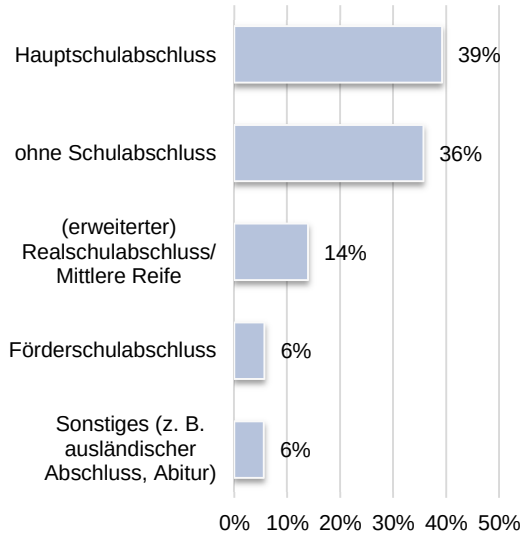
45 Prozent der Teilnehmer/innen waren unter 20 Jahren. Weitere 53 Prozent zwischen 20 und 25 Jahren und 2 Prozent über 25 Jahren. Nur jede/r dritte/r Teilnehmer/in ist weiblich. Dies gilt für Gesamtniedersachsen.

Trotz des geringen Alters der Jugendlichen liegt die Quote der Langzeitarbeitslosen bei 30 Prozent.[53] Der Anteil an SGB-II-Empfänger/innen liegt hierbei bei 83 Prozent. Durch den hohen Anteil an Langzeitarbeitslosen wird unterstrichen, dass diese Zielgruppe für die niedersächsische Arbeitsmarktpolitik von besonderer Bedeutung ist. Vor allem junge Arbeitslose benötigen Unterstützung, da von einer frühzeitigen Integration die langfristige berufliche Perspektive abhängt. Der Anteil an Migranten/innen liegt durchschnittlich bei 16 Prozent.

Auch unter Berücksichtigung der Schul- und Berufsbildung ist erkennbar, dass besonders benachteiligte Jugendliche gefördert werden. 39 Prozent der Teilnehmer/innen haben einen Hauptschulabschluss, weitere 36 Prozent verfügen über keinen Schulabschluss. Lediglich ein Viertel verfügen über höherwertige Abschlüsse. Auch der hohe Anteil an Personen ohne beruflichen Abschluss und ohne abgeschlossene Ausbildung unterstreicht die besondere Zielsetzung des Programms Jugendwerkstätten, insbesondere Menschen mit Eingliederungshemmnissen und besonderem Förderabschluss zu unterstützen.

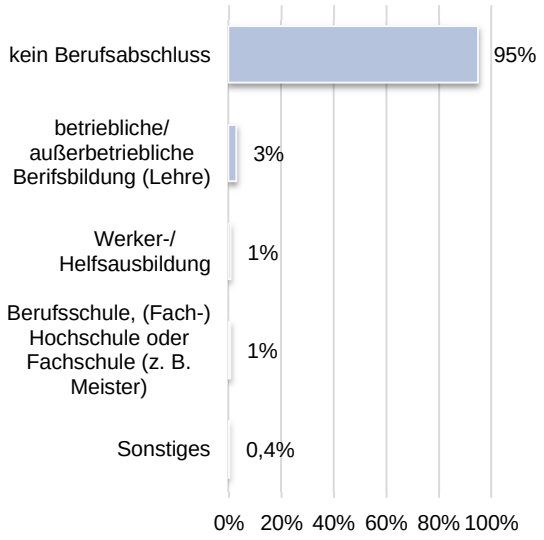
[53] Im Alter von bis zu 25 Jahren wird Langzeitarbeitslosigkeit bereits ab einem halben Jahr der Arbeitslosigkeit ausgewiesen.

© Steria Mummert Consulting



Quelle: webSta, Datenstand: 16.10.2011

Abbildung 28: Teilnehmer/innen nach Berufs- und Schulabschlüssen – Jugendwerkstätten (Quelle: webSta)



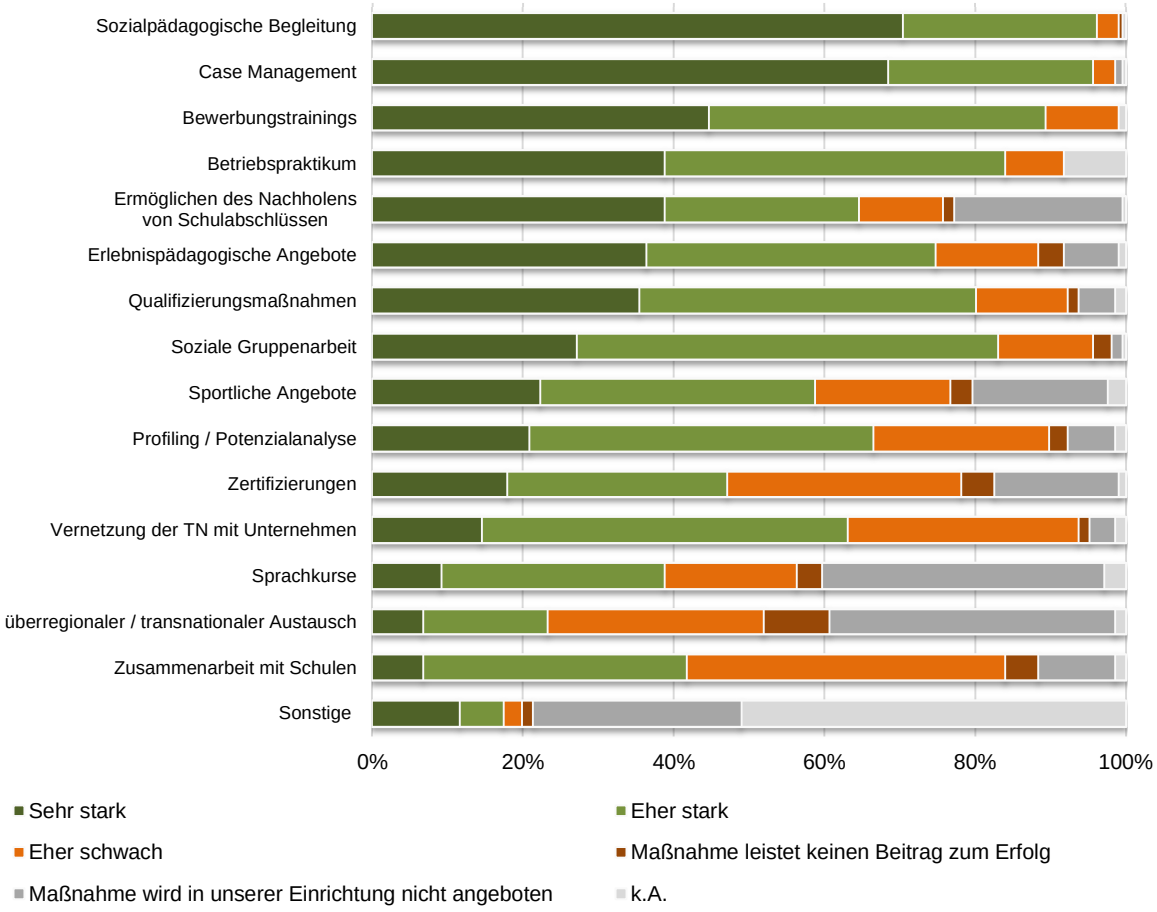
Quelle: webSta, Datenstand: 16.10.2011

Abbildung 29: Teilnehmer/innen nach Berufs- und Schulabschlüssen – Jugendwerkstätten (Quelle: webSta)

© Steria Mummert Consulting

Eingesetzte Maßnahmenelemente in den Einrichtungen

Das Angebot an Maßnahmen in den Jugendwerkstätten insgesamt ist sehr umfangreich. Dabei wurden die pädagogischen Fachkräfte zum Erfolg einzelner Maßnahmenelemente befragt. Die Gesamteinschätzung ist der folgenden Grafik zu entnehmen:



Quelle: Befragung der pädagogischen Fachkräfte Gesamt (n=206)

Abbildung 30: Einschätzung der pädagogischen Fachkräfte zum Erfolg einzelner Maßnahmenelemente für die Teilnehmer/innen in den Jugendwerkstätten

Insgesamt wird der sozialpädagogischen Begleitung der Teilnehmer/innen der höchste Erfolg zugeschrieben. 70 Prozent der befragten Fachkräfte schätzten den Erfolg mit sehr stark und 26 Prozent der Befragten mit eher stark ein. Gleichermaßen erfolgswirksam wird das Case Management eingeschätzt. Hier sehen 68 Prozent der Befragten einen sehr starken und 27 Prozent einen eher starken Effekt. Weiterhin werden Bewerbungstrainings (90 Prozent der Befragten bewerten diese Maßnahme mit sehr starkem und eher starkem Erfolg) und Betriebspraktika (84 Prozent der Befragten schätzten dieses Element mit sehr stark bis eher stark ein) als erfolgversprechende Maßnahmenelemente eingeschätzt.

Auch den Qualifizierungsmaßnahmen wird ein hoher Stellenwert zugeordnet. Hier schätzen 36 Prozent der Befragten den Erfolg der Maßnahme mit sehr stark und 45 Prozent der Befragten mit eher stark ein.

Der sozialen Gruppenarbeit und erlebnispädagogischen Angeboten (z. B. Outdoorprojekte wie Hoch-

© Steria Mummert Consulting

seilgarten, Übernahme der Verantwortung für die Kasse im Kiosk, Theaterprojekte etc.) wird ein eher starker Erfolgseffekt zugeschrieben. Auch das Profiling, die Potenzialanalyse und die Vernetzung der Teilnehmer/innen mit Unternehmen (z. B. Berufsinformationstage, Settings/ Aktionen zur Kontaktaufnahme von Teilnehmer/innen mit Betrieben) wird für den Erfolg der Teilnehmer/innen ein eher starker Erfolg zugeordnet.

Der Erfolg für Maßnahmen wie der Zusammenarbeit mit Schulen und Zertifizierungen wird eher schwach von den pädagogischen Fachkräften eingeschätzt.

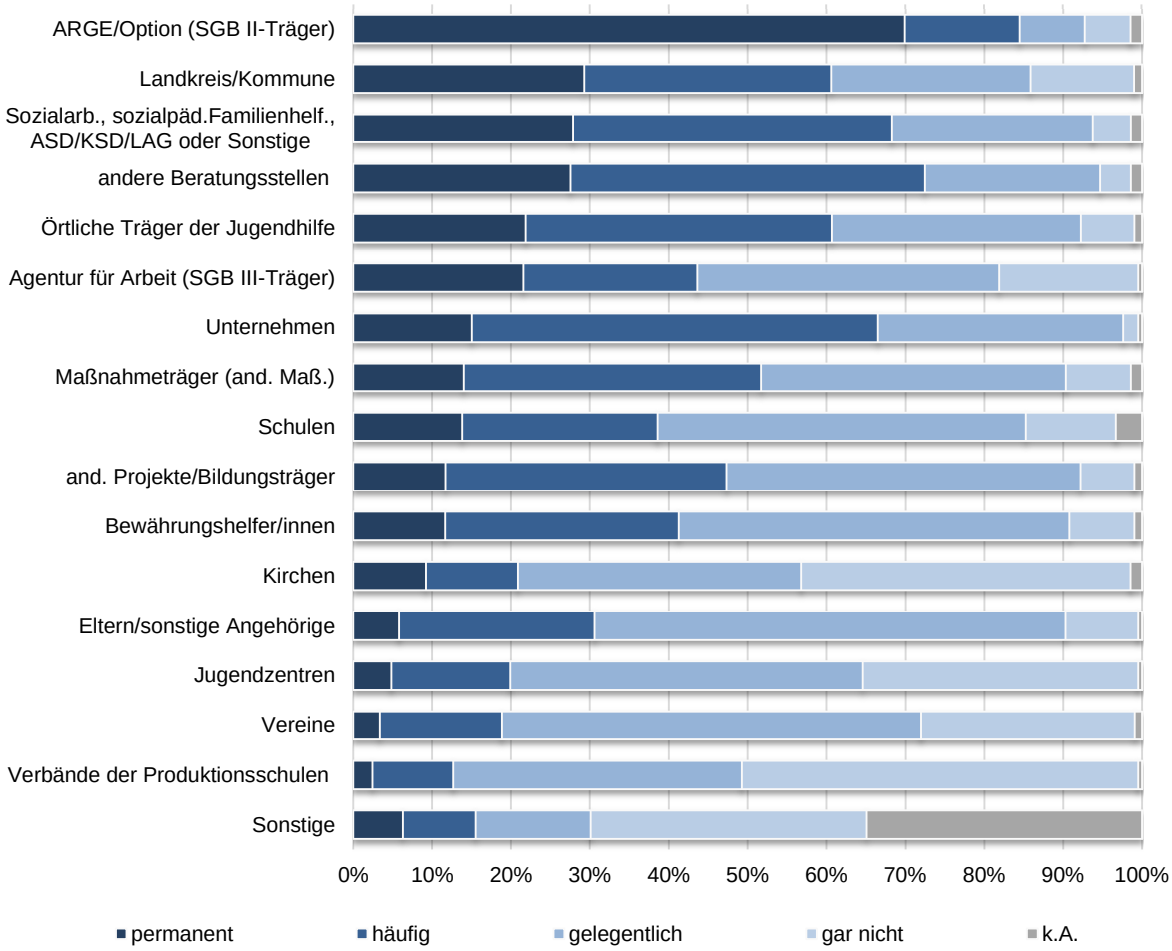
Dem Thema Ermöglichen des Nachholens von Schulabschlüssen wird insgesamt eine hohe Bedeutung beigemessen. Allerdings wurde verstärkt angemerkt, dass aus gesetzlichen Gründen die Maßnahme nicht angeboten werden kann, aber diese als sehr stark für den Erfolg der Teilnehmer/innen eingestuft wird.[54]

Weitere Themen, die derzeit nicht angeboten werden, aber mit einer sehr starken bis eher starken Bedeutung eingeschätzt werden sind gemeinsame Aktionen und Freizeitgestaltungen mit den Teilnehmer/innen oder die tägliche praktische beziehungsorientierte Arbeit an konkreten Aufträgen für die Kunden bzw. die Projektarbeit, in der die Teilnehmer/innen einerseits Methodenkenntnisse mitnehmen und andererseits ihre Softskills erproben können. Maßnahmen, die in den Einrichtungen nicht mehr angeboten werden der Teilnehmer/innen leisten sind vor allem Sprachkurse und überregionaler/ transnationaler Austausch. Gründe hierfür liegen vor allem in der Finanzierung der Angebote.

Weiterhin tragen die Akteure, mit denen die Jugendwerkstätten zusammen arbeiten wesentlich zum Erfolg der Teilnehmer/innen bei. Zusammenfassend ist der nachfolgenden Abbildung die Einschätzung der pädagogischen Fachkräfte zur Zusammenarbeit mit einzelnen Akteuren zu entnehmen:

[54] Im Rahmen der Neuausrichtung arbeitsmarktpolitischer Instrumente auf Bundes-Ebene Anfang 2009 ergaben sich direkte Auswirkungen auf die Durchführung der Jugendwerkstatt-Projekte. So gab es insbesondere umfangreiche Einschränkungen bei der Durchführung von Hauptschulabschlusskursen, da in der Neuausrichtung der Anspruch auf einen Hauptschulabschluss gesetzlich verankert wurde.

© Steria Mummert Consulting



Quelle: Befragung der pädagogischen Fachkräfte Gesamt (n=206)

Abbildung 31: Akteure, mit denen in den Jugendwerkstätten gut zusammengearbeitet wird

Als am häufigsten genannter Akteur, mit dem die Jugendwerkstätten permanent zusammenarbeiten, werden mit 70 Prozent die ARGEN/ Optionskommunen (SGB II-Träger) benannt. Weiterhin werden permanent bzw. häufig mit anderen Beratungsstellen (Einschätzung von 73 Prozent der Befragten), Soziarbeiter/innen, sozialpädagogische Familienhelfer/innen; ASD/KSD/LAG oder sonstige (Einschätzung von 69 Prozent der Befragten) oder Unternehmen (Einschätzung von 66 Prozent der Befragten) zusammengearbeitet.

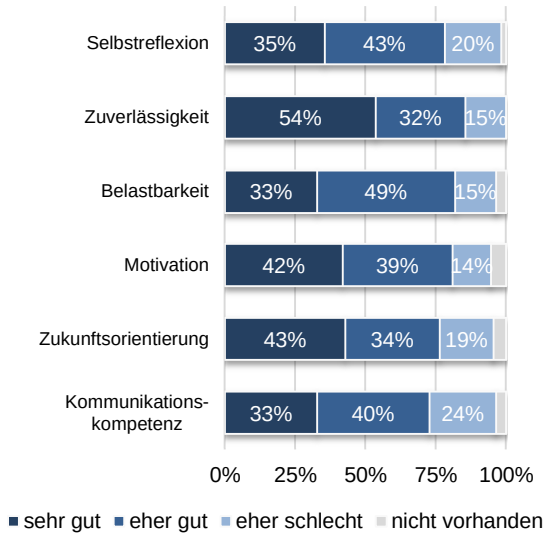
Eher gelegentlich wird mit Eltern oder sonstigen Angehörigen (Beurteilung von 60 Prozent der Befragten), Vereinen (53 Prozent der Antworten) oder Bewährungshelfer/innen (50 Prozent der Antworten), anderen Projekten/ Bildungsträgern (45 Prozent der Antworten) kooperiert.

Eher wenig Zusammenarbeit besteht mit Verbänden der Produktionsschulen, also zum Beispiel Bundesverband, Landesverband Niedersachsen, Kirchen oder mit Jugendzentren.

Permanent oder häufig wird des Weiteren mit Sozial- und Wohlfahrtsverbänden, ehrenamtlichen Helfer/innen, der Industrie- und Handelskammer oder der Polizei zusammengearbeitet.

Verbesserung der Schlüsselkompetenzen durch Besuch der Jugendwerkstatt – Einschätzung der Jugendlichen

Innerhalb der Befragung wurden die Schlüsselkompetenzen Kommunikationskompetenz, Zukunftsorientierung, Motivation, Belastbarkeit, Zuverlässigkeit und Selbstreflexion näher betrachtet. Die Befragung wurde vor allem mit Jugendlichen durchgeführt, die bereits seit längerem die Jugendwerkstatt besuchen, so dass hier bereits die Wirkung der Jugendwerkstatt auf einzelne Schlüsselqualifikationen festgestellt werden konnte. Insgesamt ist festzustellen, dass bei den befragten 110 Teilnehmer/innen die Wahrnehmung besteht, dass die Schlüsselkompetenzen sehr gut bis eher gut ausgeprägt sind.



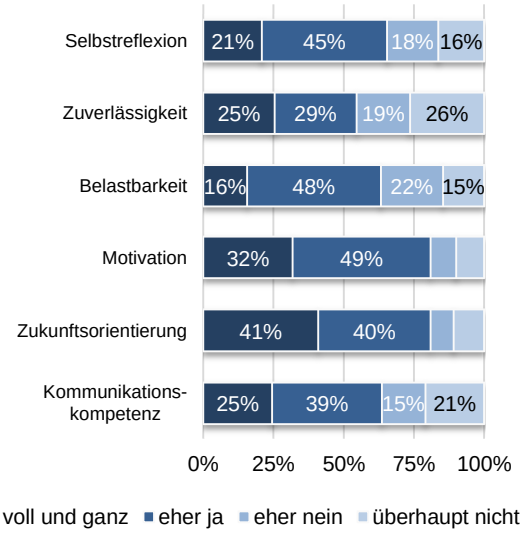
Quelle: Befragung der Teilnehmer/innen (n=110)

Abbildung 32: Gesamteindruck zu den Schlüsselkompetenzen bei den Jugendlichen

Im Ergebnis der geführten persönlichen Befragung ist die Schlüsselkompetenz Zuverlässigkeit in der Wahrnehmung von 54 Prozent der befragten Teilnehmer/innen sehr gut ausgeprägt. Dies gilt gleichermaßen für die Kompetenzfelder Zukunftsorientierung (bei 43 Prozent der Befragten) sowie Motivation (42 Prozent der Befragten). Eher gut ausgeprägt sind die Belastung (bei 49 Prozent), die Selbstreflexion (bei 43 Prozent der Befragten) und die Kommunikationskompetenz (40 Prozent der Befragten).

Von anderer Seite betrachtet, kann festgestellt werden, dass die Kompetenzfelder Kommunikation und Selbstreflexion mit Anteilen von 20 bis 24 Prozent eher als schlecht von den Teilnehmer/innen wahrgenommen werden.

Aus Sicht der Jugendlichen hat sich der Besuch der Jugendwerkstatt insgesamt positiv auf die Entwicklung der untersuchten Schlüsselkompetenzen ausgewirkt.



Quelle: Befragung der Teilnehmer/innen (n=110)

Abbildung 33: Eindruck der Jugendlichen zur Wirkung der Jugendwerkstatt

Vor allem für die Entwicklung der Schlüsselkompetenz Zukunftsorientierung hat der Besuch der Jugendwerkstatt aus Sicht der Jugendlichen eine positive Wirkung gezeigt. Hier stimmten 41 Prozent der Jugendlichen voll und ganz und 40 Prozent eher zu, dass sich der Besuch der Jugendwerkstatt positiv ausgewirkt hat. Des Weiteren hatte die Jugendwerkstatt einen maßgeblichen Anteil an der Entwicklung der Motivation. Hier stimmten 32 Prozent der Befragten voll und ganz und 40 Prozent der Befragten eher zu, dass sich der Besuch positiv ausgewirkt hat. Die Jugendlichen beurteilten die Wirkung der Jugendwerkstatt bei den Kompetenzen „Belastbarkeit“ und „Kommunikationskompetenz“ mit eher positiv. In Bezug auf die Belastbarkeit stimmten 48 Prozent mit eher ja zu, ein Fünftel schätzte hier den Einfluss auch mit eher nein ein. Bei der Kommunikationskompetenz werteten 39

04. Juli 2012
© Steria Mummert Consulting

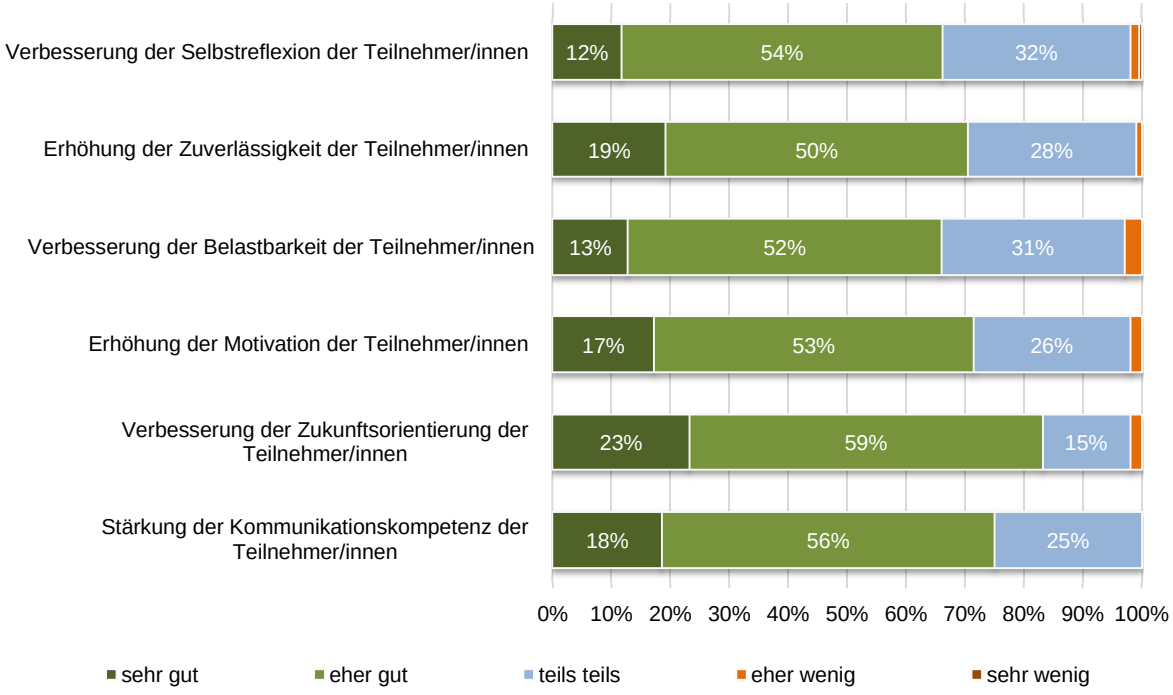
Prozent der Befragten den Einfluss der Jugendwerkstatt eher positiv. Allerdings gaben ebenfalls 21 Prozent der Befragten an, dass der Besuch der Jugendwerkstatt keinen Einfluss auf ihre Kommunikationskompetenz hatte.

26 Prozent der Befragten gaben an, dass der Besuch der Jugendwerkstatt keinen Einfluss auf ihre Zuverlässigkeit hatte. Weitere 19 Prozent sahen den Einfluss der Jugendwerkstatt auf dieses Feld als eher gering an.

Zusätzlich ist feststellbar, dass das Votum für keinen oder eher geringen Einfluss eher von Jugendlichen ausgesprochen wird, die erst seit kurzem in der Jugendwerkstatt sind. Je länger die Jugendlichen in der Einrichtung sind, desto höher sehen sie die positive Wirkung.

Verbesserung der Schlüsselkompetenzen durch Besuch der Jugendwerkstatt – Einschätzung der pädagogischen Fachkräfte

Auch aus Sicht der befragten pädagogischen Fachkräfte hat der Besuch der Jugendwerkstatt einen sehr guten bis eher guten Einfluss auf die Entwicklung der Schlüsselkompetenzen.



Quelle: Befragung der pädagogischen Fachkräfte Gesamt (n=206)

Abbildung 34: Einschätzung der pädagogischen Fachkräfte zur Entwicklung der Schlüsselkompetenzen bei den Jugendlichen durch den Besuch der Jugendwerkstatt

Die größte Verbesserung schätzen die Fachkräfte bei der Zukunftsorientierung ein. Hier sehen 23 Prozent eine sehr gute und 59 Prozent der Befragten eine eher gute Wirkung. Aus Sicht der Fachkräfte hat die Jugendwerkstatt weiterhin einen großen Einfluss auf die Stärkung der Kommunikationskompetenz. 18 Prozent sehen eine sehr gute und 56 Prozent der Befragten eine eher gute Verbesserung. Gleichermaßen wird die Erhöhung der Zuverlässigkeit eingestuft. Hier sehen 19 Prozent eine sehr gute und 50 Prozent der Befragten eine eher gute Verbesserung.

Der Einfluss der Jugendwerkstatt auf die Motivation der Teilnehmer/innen wird überwiegend mit eher gut eingeschätzt (53 Prozent der Befragten). Allerdings schätzen auch 27 Prozent der Fachkräfte den Einfluss als „teils teils“ ein. Keinen oder nur einen geringen Einfluss der Jugendwerkstatt sehen nur knapp 3 Prozent der Fachkräfte.

© Steria Mummert Consulting

Trotz der überwiegend eher guten Bewertung sehen die Fachkräfte nur einen teilweisen Einfluss des Besuchs auf die Verbesserung der Selbstreflexion (32 Prozent) und auf die Verbesserung der Belastbarkeit (31 Prozent).

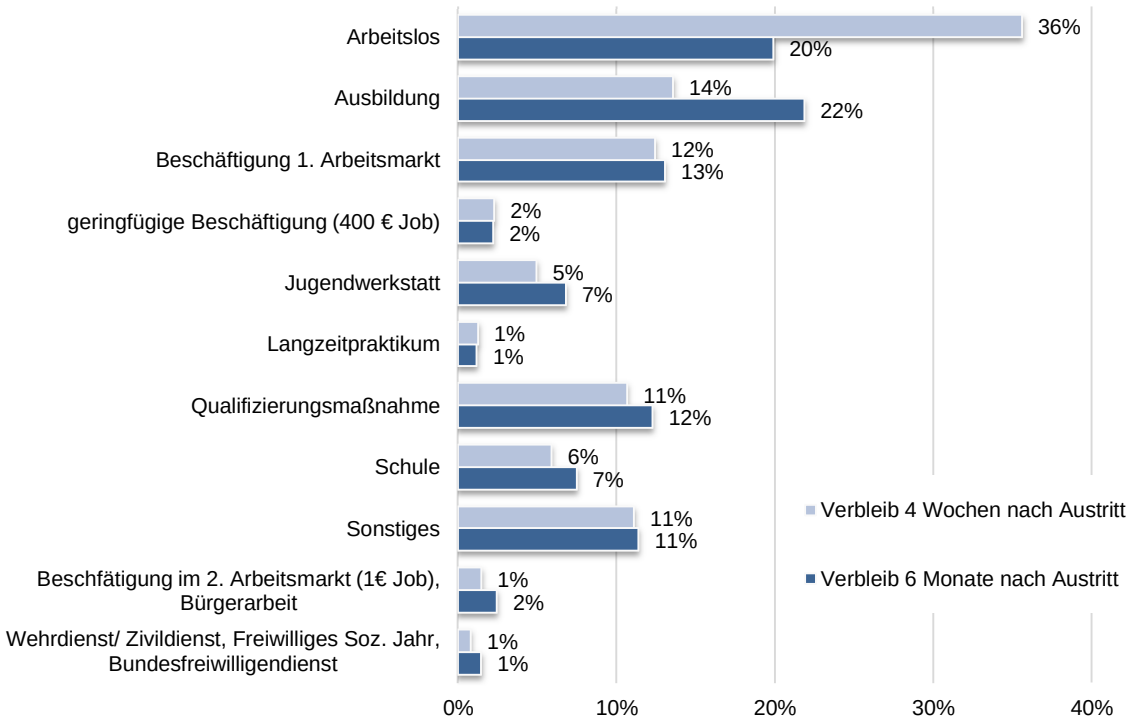
Vergleicht man die Einschätzungen der Teilnehmer/innen und der Fachkräfte, so ist grundsätzlich feststellbar, dass der Anteil der befragten Jugendlichen, die der Jugendwerkstatt eine sehr gute Wirkung auf die Schlüsselkompetenzen attestieren, insgesamt höher ist, als der Anteil der Fachkräfte. Diese schätzen die Wirkung der Maßnahme mit eher gut ein.

Weiterhin kann festgehalten werden, dass sowohl Pädagogen als auch Jugendliche den stärksten Einfluss auf das Thema Zukunftsorientierung sehen. Bis auf geringe Abweichungen besteht ebenfalls Einigkeit, dass die Einrichtungen sehr positive Wirkungen auf die Motivation und guten Einfluss auf die Kommunikationskompetenz und Selbstreflexion haben. Zum Thema Erhöhung der Zuverlässigkeit bestehen allerdings unterschiedliche Auffassungen. Hier sehen 31 Prozent der Jugendlichen keinen bzw. einen geringen Einfluss, während die Fachkräfte den Einfluss doch eher gut (51 Prozent) bzw. teils teils (29 Prozent) einschätzen.

Insgesamt hat die Jugendwerkstatt einen erheblichen Anteil an der Ausprägung und Verbesserung von Schlüsselkompetenzen bei den betreuten Jugendlichen. Unter Berücksichtigung der Anforderungen des Ausbildungs- und Arbeitsmarktes können durch eine Verbesserung der Schlüsselkompetenzen ebenfalls die Vermittlungschancen der Teilnehmenden verbessert werden. Hierauf wird im Folgenden bei der Bewertung des Erfolgs der besuchten Maßnahmen näher eingegangen.

Bewertung des Erfolgs der besuchten Maßnahmen

Untersucht man in diesem Zusammenhang die Vermittlungsquoten der Teilnehmenden ist folgendes Bild erkennbar:



Quelle: webSta, Datenstand: 16.10.2011

Abbildung 35: Verbleib der Teilnehmer/innen nach Austritt aus der Maßnahme (Quelle: webSta)

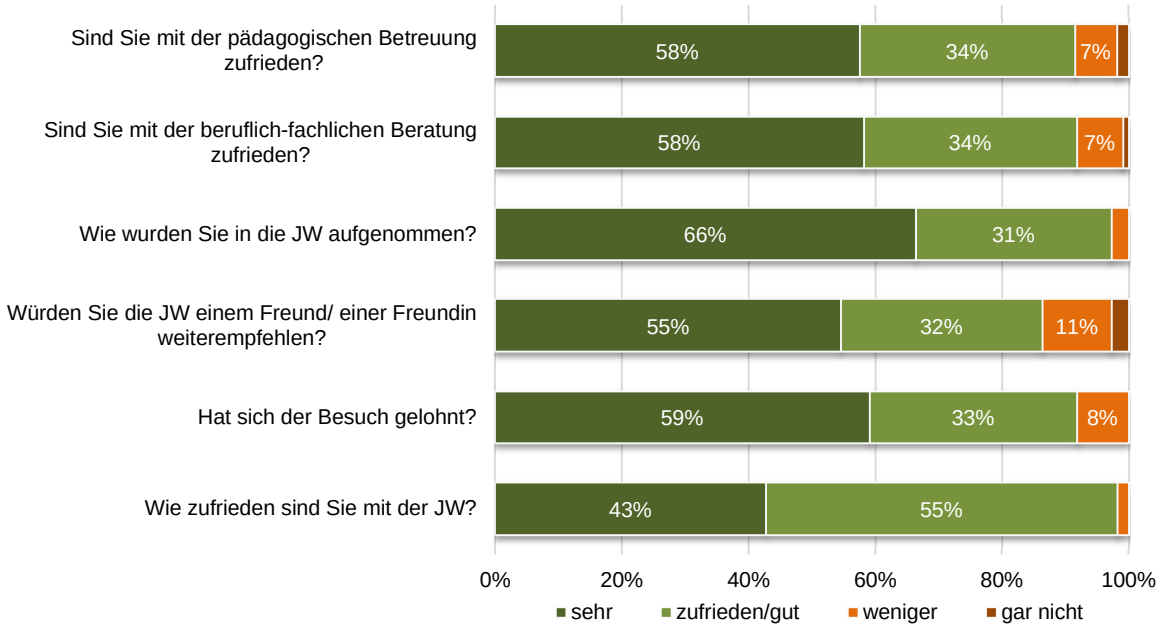
© Steria Mummert Consulting

Die Zahl derjenigen, die als arbeitslos gemeldet sind, sinkt nach Austritt. Es ist eine Verringerung von 36 Prozent 4 Wochen nach Austritt auf 20 Prozent 6 Monate nach Austritt erkennbar. Vor allem die Zahl derjenigen, die in Ausbildung vermittelt werden konnten steigt von 14 Prozent (4 Wochen nach Austritt) auf 22 Prozent (6 Monat nach Austritt). Ebenfalls als Vermittlungserfolg ist zu werten, dass ca. 12 Prozent als Beschäftigte in den 1. Arbeitsmarkt tätig werden und ca. 11 Prozent in weitere Qualifizierungsmaßnahmen vermittelt werden konnten.

Zufriedenheit der Jugendlichen mit dem Besuch der Jugendwerkstatt

Weiterhin wurde die Zufriedenheit der Teilnehmer/innen in Bezug auf verschiedene Bereiche der Maßnahme abgefragt. Einerseits umfasste dies den Besuch der Jugendwerkstatt, anderseits wird die Einschätzung zu den Themen Entwicklung von fachlichen Kompetenzen sowie zur pädagogischen Unterstützung der Jugendlichen bei Problemen ausgewertet.

Insgesamt sind 43 Prozent der Teilnehmer/innen sehr zufrieden und 55 Prozent zufrieden mit dem Besuch der Jugendwerkstatt. Lediglich 2 Prozent sind weniger zufrieden. Die Gesamtbetrachtung ist der folgenden Abbildung zu entnehmen.



Quelle: Befragung der Teilnehmer/innen (n=110)

Abbildung 36: Zufriedenheit der Jugendlichen mit dem Besuch der Jugendwerkstatt

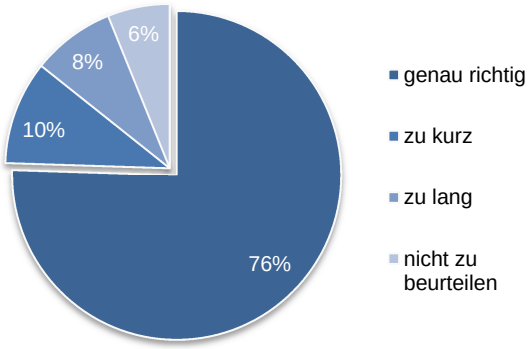
Mehr als 90 Prozent der Befragten gaben an, dass sich der Besuch sehr bzw. auf jeden Fall gelohnt hat. Auch würden 56 Prozent der Jugendlichen die Maßnahmen sehr Freunden/ Freundinnen sehr weiter empfehlen. Nur 11 Prozent würden die Jugendwerkstatt weniger empfehlen, 3 Prozent würden die Einrichtung nicht empfehlen.

Die Jugendlichen wurden ebenfalls sehr gut in der Einrichtung aufgenommen. 66 Prozent waren hier sehr zufrieden und 31 Prozent waren zufrieden.

Auch die berufliche Beratung haben die Jugendlichen sehr geschätzt. Lediglich 7 Prozent waren hier weniger zufrieden und nur 1 Prozent war überhaupt nicht zufrieden. Gleichermaßen verhält es sich mit der pädagogischen Betreuung.

© Steria Mummert Consulting

Auch zur Betreuungsdauer wurden die Jugendlichen befragt:



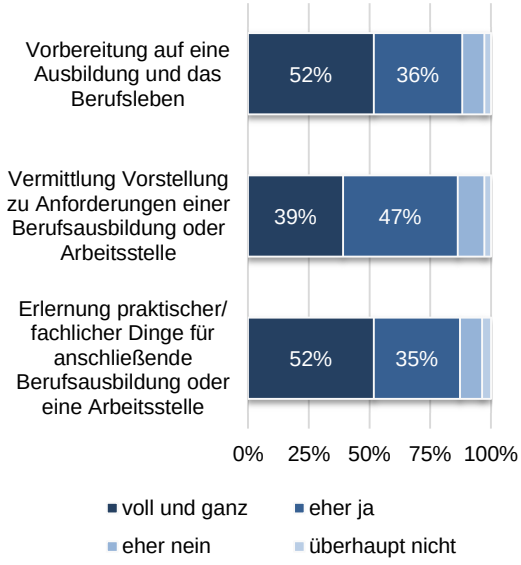
Quelle: Befragung der Teilnehmer/innen (n=110)

Abbildung 37: Einschätzung der Jugendlichen zur Dauer des Aufenthalts in der Jugendwerkstatt

Mehr als drei Viertel der befragten Jugendlichen sagen aus, dass die Dauer der Maßnahme genau richtig ist. Lediglich jeder Zehnte gibt an, dass die Dauer zu kurz ist bzw. 8 Prozent schätzen ein, dass die Maßnahme zu lange dauert.

Entwicklung von fachlichen Kompetenzen

Zur Detaillierung der Einschätzung der Jugendlichen zur fachlichen Beratung wurden ergänzend zum Gesamtblock Zufriedenheit mit der Jugendwerkstatt wurden weitere Fragen zur Beurteilung der Entwicklung fachlicher Kompetenzen gestellt. Die Auswertung des Fragenblocks zur Entwicklung von beruflich-fachlichen Kompetenzen hat ergeben, dass auch hier die Jugendlichen durch den Besuch der Jugendwerkstatt einen erheblichen Mehrwert sehen. Die Ergebnisse sind der folgenden Abbildung zu entnehmen.



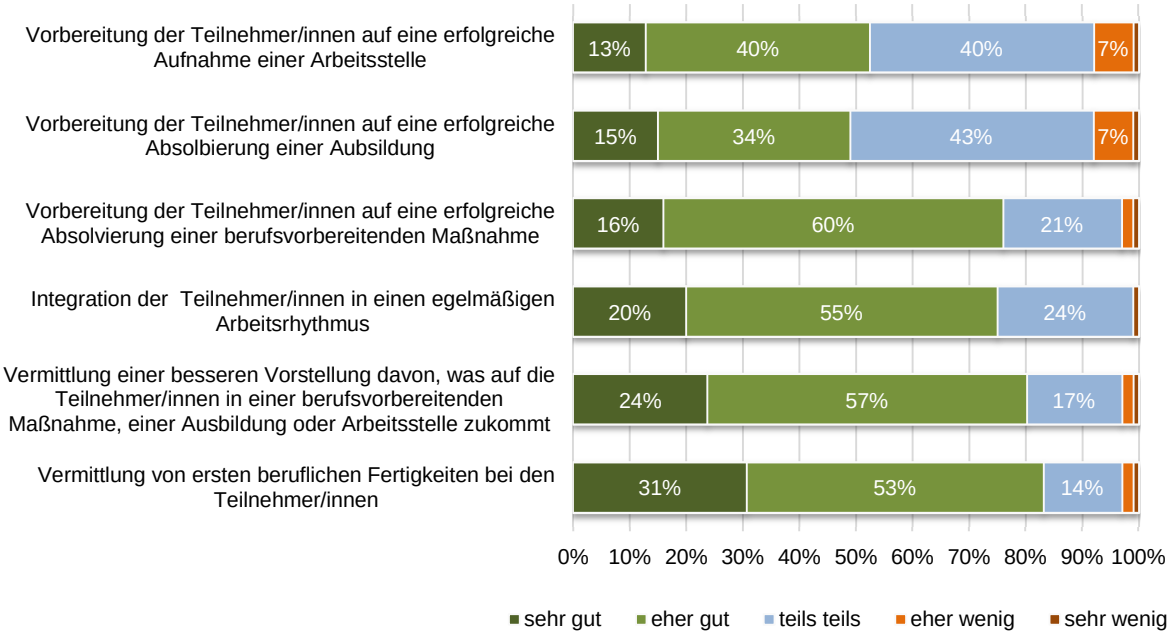
Quelle: Befragung der Teilnehmer/innen (n=110)

Abbildung 38: Einschätzung der Jugendlichen zur Entwicklung von fachlichen Kompetenzen in der Jugendwerkstatt

Grundsätzlich fühlen sich die Jugendlichen insgesamt sehr gut auf eine Ausbildung oder das Berufsleben vorbereitet. 52 Prozent stimmten dieser Aussage voll und ganz zu und 36 Prozent stimmten eher zu. Gleichermaßen schätzen die Jugendlichen ein, dass sie praktische/ fachliche Dinge für eine anschließende Berufsausbildung oder Arbeitsstelle in der Jugendwerkstatt erlernt haben. Zur Vermittlung einer Vorstellung zu Anforderungen einer Berufsausbildung oder Arbeitsstelle stimmen 39 Prozent voll und ganz und 47 Prozent mit eher ja zu. Der Anteil von Jugendlichen der mit eher nein geantwortet hat, beträgt 11 Prozent, 3 Prozent geben an, überhaupt keine Vorstellung erhalten zu haben.

© Steria Mummert Consulting

Spiegelt man demgegenüber die Einschätzung der berufspädagogischen Fachkräfte ist eine überwiegende Übereinstimmung der Einschätzungen erkennbar. Die Beurteilung der berufspädagogischen Fachkräfte ist der folgenden Abbildung zu entnehmen:



Quelle: Befragung der berufspädagogischen Fachkräfte (n=131)

Abbildung 39: Einschätzung der berufspädagogischen Fachkräfte zur Vermittlung von fachlichen Kompetenzen während des Besuchs der Jugendwerkstatt (n=121)

Die Einschätzung der berufspädagogischen Fachkräfte zur Vermittlung von fachlichen Kompetenzen insgesamt wird als eher gut eingeschätzt.

Dabei wird die Vorbereitung der Teilnehmer/innen auf eine erfolgreiche Aufnahme einer Arbeitsstelle mit 14 Prozent sehr gut und mit 41 Prozent als eher gut eingeschätzt. 37 Prozent schätzen die Vorbereitung als „teils teils“ ein, allerdings nur 7 Prozent schätzen die Vorbereitung als „eher wenig“ ein.

Der Anteil an „teils teils“ Nennungen bei der Vorbereitung der Teilnehmer/innen auf die erfolgreiche Absolvierung einer Ausbildung ist hierzu mit 44 Prozent etwas höher. Auch hier schätzen nur 7 Prozent der Fachkräfte die Vorbereitung als „eher wenig“ ein.

Dafür wird die Vorbereitung auf eine berufsvorbereitende Maßnahme mit 60 Prozent auf „eher gut“ und nur mit 21 Prozent „teils teils“ eingeschätzt.

Vergleicht man die Einschätzung der befragten Teilnehmer/innen und der berufspädagogischen Fachkräfte zum Thema Vorbereitung auf die erfolgreiche Aufnahme einer Ausbildung, vorbereitenden Maßnahme oder Arbeitsstelle ist erkennbar, dass die Fachkräfte den Erfolg weniger gut einschätzen als die Teilnehmer/innen. Hier sehen die Fachkräfte einen überwiegend „eher ja“ Erfolg. Allerdings beträgt der Anteil der Fachkräfte, die eine eher neutrale Meinung zu diesen Feldern haben 46 Prozent.

26 Prozent der befragten Fachkräfte schätzen die Vermittlung einer besseren Vorstellung, was auf die Jugendlichen in einer berufsvorbereitenden Maßnahme, Ausbildung oder Arbeit zukommt als „sehr gut“ ein, und 58 Prozent als „eher gut“.

Auch in Bezug auf das Kriterium Vermittlung von beruflichen Fertigkeiten ist eine größtenteils positive Rückmeldung erfolgt (31 Prozent bewerten Kriterium mit „sehr gut“, 54 Prozent mit „eher gut“).

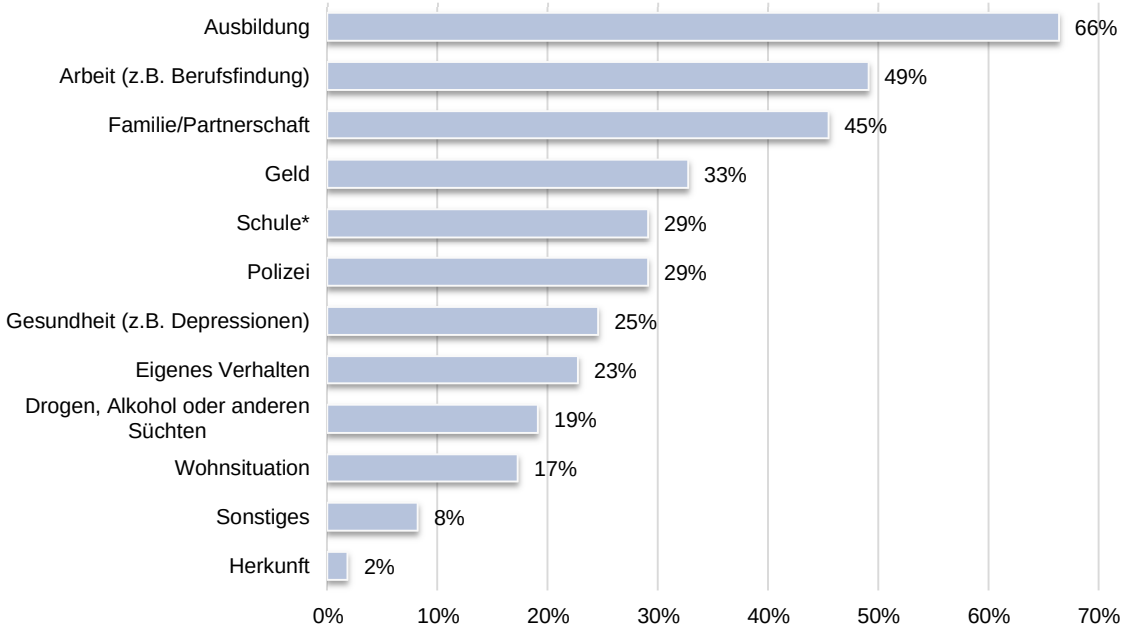
© Steria Mummert Consulting

Bei der Integration der Teilnehmer/innen in einen regelmäßigen Arbeitsrhythmus wird eine „eher ja"-Einschätzung von 56 Prozent gegeben. Allerdings bewerten 24 Prozent der Befragten die Integration als teilweise erfolgt.

Gleichwohl ist die Bewertung der Vermittlung von fachlichen Kompetenzen insgesamt positiv zu bewerten. Entscheidend hierfür ist u. a. der für Jugendwerkstätten spezifische Ansatz, die Jugendlichen auch innerhalb der Einrichtung mit praktischen Arbeiten an die Anforderungen einer späteren Ausbildung, Qualifizierungsmaßnahme bzw. Arbeit heranzuführen. Eine spezielle Motivation für die Jugendlichen stellt dabei die Tatsache dar, dass bewusst bleibende Werke geschaffen werden (vgl. auch Good Practice-Beispiele).

Beurteilung der Arbeit an Problempunkten durch pädagogische Betreuung

In der Jugendwerkstatt werden die Jugendlichen auch sozialpädagogisch betreut. Die Jugendlichen geben dabei eine Vielzahl an Problemstellungen an:



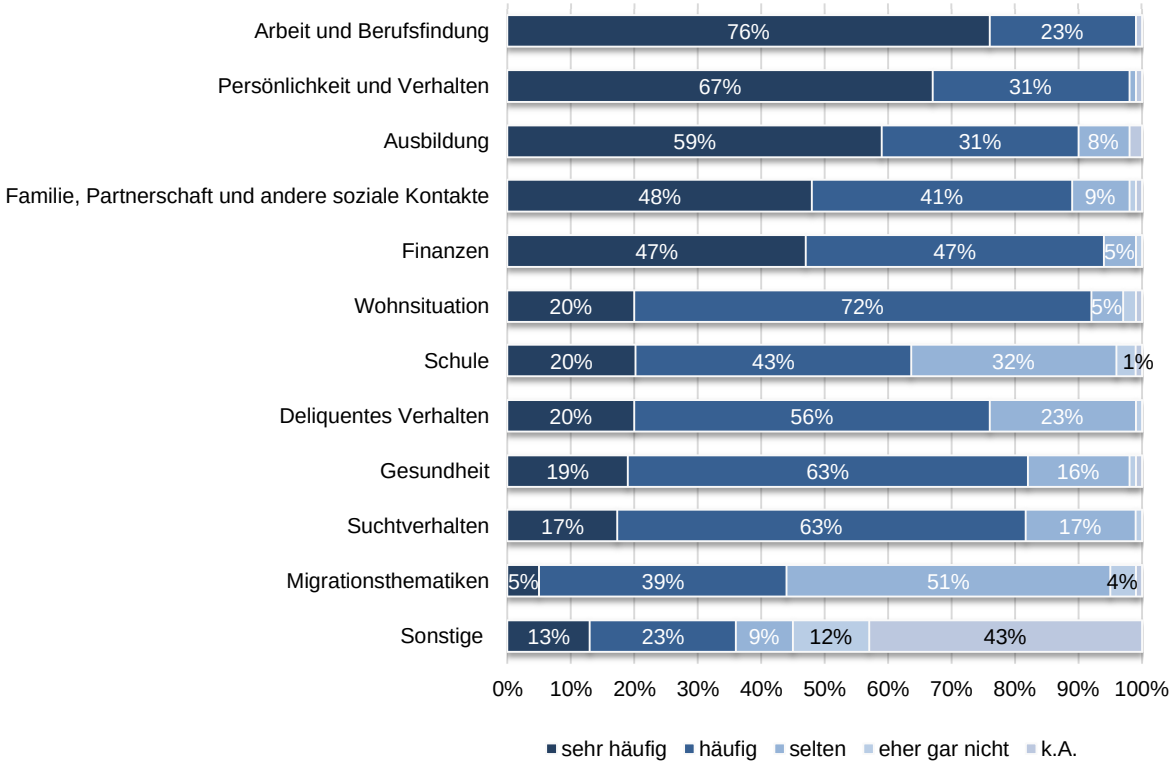
** Schule wurde nur gewertet, sofern der Jugendliche Unterstützung bei der Erzielung eines Abschlusses sucht*

Quelle: Befragung der Teilnehmer/innen (n=110 als Grundgesamtheit, genannte Nennungen: 380 aufgrund Möglichkeit der Mehrfachnennung)

Abbildung 40: Schwierigkeiten, die die Jugendlichen vor oder während ihres Besuches in der Jugendwerkstatt hatten

Grundsätzlich ist dabei feststellbar, dass lediglich 1 Prozent der Jugendlichen angab, gar keine Schwierigkeiten zu haben. Die Mehrheit der Jugendlichen ist mit mehr als einer Problemlage bzw. Unterstützungsbedarf bei mehreren Themen in der Jugendwerkstatt. Die meisten Jugendlichen, die die Jugendwerkstatt besuchen, haben Probleme eine Ausbildung oder aber eine Arbeit zu finden. Einen erheblichen Anteil nehmen auch Schwierigkeiten mit der Familie/ Partnerschaft ein. Weiterhin bestehen bei vielen Probleme mit Geld oder der Polizei. Viele Jugendlichen haben ebenfalls die Absicht, einen Schulabschluss nachzuholen und suchen in der Jugendwerkstatt Unterstützung. Die Hälfte derjenigen die angaben, Unterstützung beim Nachholen des Schulabschlusses zu benötigen, hat bislang gar keinen Schulabschluss. Obwohl 28 Prozent der befragten Jugendlichen einen Migrationshintergrund haben, gaben nur zwei Prozent der Befragten an, Probleme wegen der Herkunft zu haben. Auch die pädagogischen Fachkräfte wurden zum Thema Case Management befragt. Ihrer Einschätzung nach haben die Jugendlichen vor allem mit folgenden Problemlagen zu kämpfen:

© Steria Mummert Consulting



Quelle: Befragung der sozialpädagogischen Fachkräfte (n=75)

Abbildung 41: Einschätzung der sozialpädagogischen Fachkräfte zu Problemlagen der Jugendlichen (n=80)

Analog der Jugendlichen sehen auch die Fachkräfte sehr häufig das Thema Arbeit und Berufsfindung, Ausbildung, Familie und Partnerschaft als Probleme, die die Jugendlichen beschäftigen.

Aus Sicht der Pädagogen ist vor allem das Thema Persönlichkeit und Verhalten sehr häufig bei den Jugendlichen problematisch. Spiegelt man hier die Einschätzung zu den Ergebnissen der Teilnehmerbefragung, sehen die Jugendlichen das Thema Eigenes Verhalten erst an achter Stelle der genannten Probleme. Lediglich 7 Prozent der befragten Jugendlichen sehen Schwierigkeiten aufgrund des eigenen Verhaltens. An dieser Stelle lässt sich sehr gut der Zusammenhang zwischen Selbst- und Fremdbild der Jugendlichen darstellen. Die Selbsteinschätzung der Jugendlichen stimmt nicht mit der Fremdwirkung überein.

Insgesamt werden die Themen Finanzen, Familie und Partnerschaft und andere soziale Kontakte sehr häufig bis häufig benannt.

Sonstige Themen fallen ebenfalls sehr häufig bis häufig an. Hierzu gehören u. a. Themen wie Schwangerschaft, psychologische Beeinträchtigungen und Schwierigkeiten im Umgang mit Behörden.

Überwiegend häufig nehmen die Pädagogen die Themen Wohnung, Schule (Nachholen des Schulabschlusses), delinquentes Verhalten, Gesundheit und Sucht war.

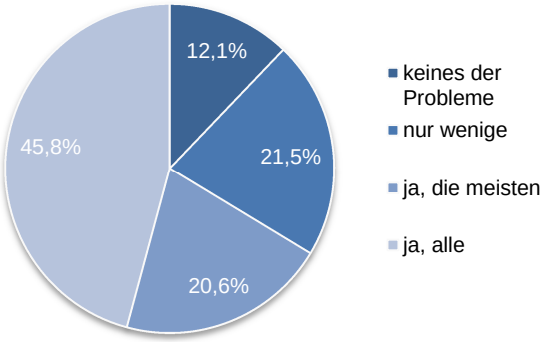
Obwohl nur ein Prozent der befragten Jugendlichen angibt, Probleme wegen ihres Migrationshintergrundes zu haben, schätzen 39 Prozent der Fachkräfte das Thema als häufig ein. Der Anteil derjenigen Fachkräfte, die das Thema als selten einschätzt, beträgt mehr als die Hälfte.

Zusammenfassend ist feststellbar, dass die Jugendlichen vor allem ihre Probleme an externen Faktoren festmachen. Dies spiegelt sich vor allem bei den durch die Jugendlichen am meisten genannten Problemfeldern Ausbildung, Arbeit, Familie, Partnerschaft, Finanzen, Schule und Polizei wieder.

© Steria Mummert Consulting

Probleme aufgrund des eigenen Verhaltens werden eher selten gesehen. Dies wird durch die Fachkräfte anders wahrgenommen, da hier das Thema Persönlichkeit und Verhalten bereits an zweiter Stelle der häufigsten Problemfelder benannt wird. Somit nehmen die Jugendlichen selbst nicht wahr, dass Probleme mit sich selbst bzw. ihrem Verhalten bestehen. Vor diesem Hintergrund müssen auch die Einschätzungen zur oben betrachteten Schlüsselkompetenz der Selbstreflexion kritisch hinterfragt werden.

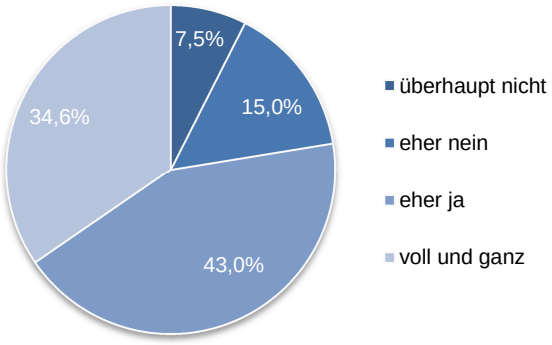
Nach Einschätzung der Jugendlichen wurden die Probleme und Unterstützungsbedarfe in der Einrichtung überwiegend angesprochen. Allerdings schätzte auch 12 Prozent der Teilnehmer/innen ein, dass keines der Probleme angesprochen wurde.



Quelle: Befragung der Teilnehmer/innen (n=110)

Abbildung 42: Einschätzung der Jugendlichen, inwiefern Unterstützungsbedarfe in Jugendwerkstatt thematisiert wurden

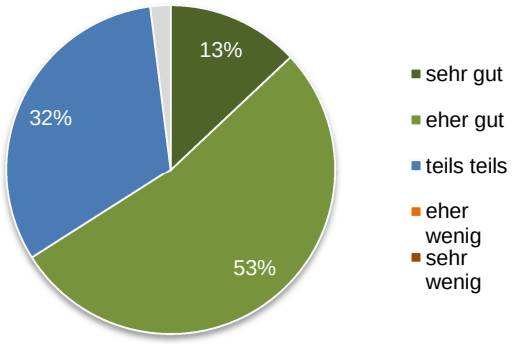
Grundsätzlich haben die Jugendwerkstatt und die sozialpädagogische Betreuung maßgeblichen Anteil an der Unterstützung der Jugendlichen bei der Bewältigung der Probleme. Drei Viertel der Jugendlichen schätzten die Unterstützung der Jugendwerkstatt hier voll und ganz bzw. mit eher ja ein.



Quelle: Befragung der Teilnehmer/innen (n=110)

Abbildung 43: Einschätzung der Jugendlichen, inwieweit die Jugendwerkstatt bei der Problembewältigung mitgewirkt hat (n=107)

Spiegelt man hierzu die Einschätzung der sozialpädagogischen Fachkräfte, ist erkennbar, dass knapp 70 Prozent der Fachkräfte einschätzen, dass mithilfe der sozialpädagogischen Begleitung die konkreten Problemstellungslagen der Teilnehmer/innen bewältigt werden konnten.

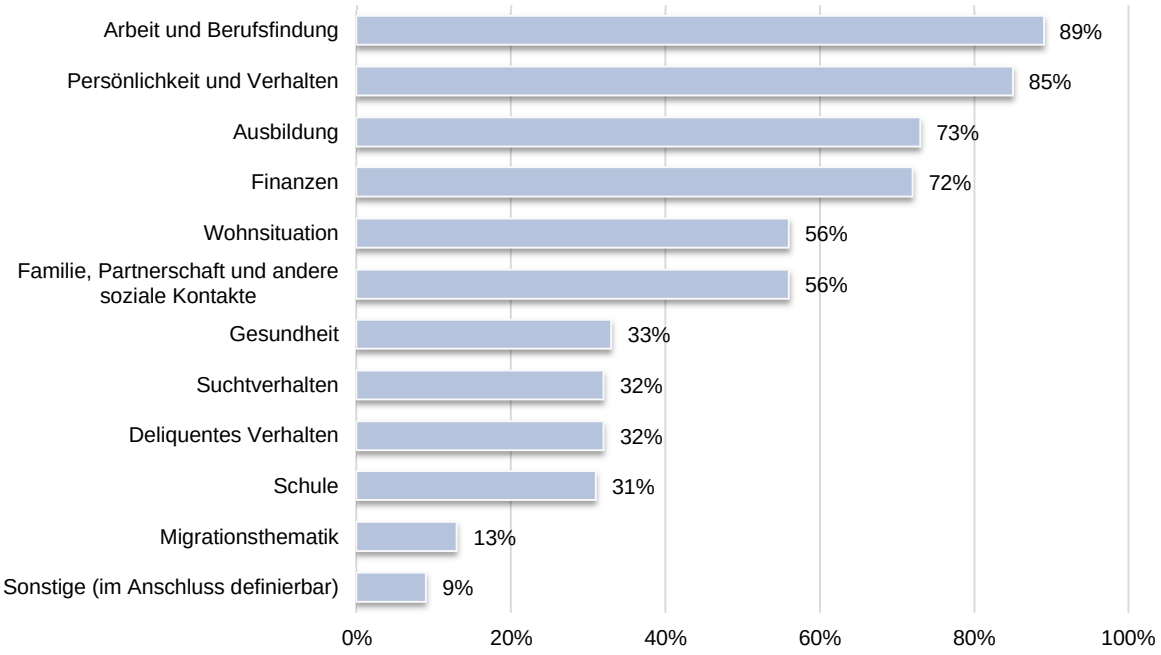


Quelle: Befragung der sozialpädagogischen Fachkräfte (n= 75)

Abbildung 44: Einschätzung der sozialpädagogischen Fachkräfte zur Bewältigung der Problemlagen

Dies wird nochmals durch die Gegenüberstellung zur Einschätzung der befragten Jugendlichen unterstützt. Wie der Abbildung 36 zu entnehmen ist, sind 92 Prozent mit der pädagogischen Betreuung sehr zufrieden bzw. zufrieden. Darüber hinaus sehen die sozialpädagogischen Fachkräfte vor allem für folgende Problemlagen eine besonders effektive sozialpädagogische Begleitung:

© Steria Mummert Consulting



Quelle: Befragung der sozialpädagogischen Fachkräfte (n= 75)

Abbildung 45: Einschätzung der Fachkräfte, für welche Problemlagen die sozialpädagogische Begleitung in der Jugendwerkstatt besonders effektiv ist.

Es ist erkennbar, dass auch für die Problemlagen, die am häufigsten von Jugendlichen und Fachpädagogen/innen auftauchen auch eine Begleitung als sehr effektiv eingeschätzt wird. Dies betrifft u. a. das Thema Arbeit, Berufsfindung, Persönlichkeit, Verhalten, Ausbildung, Finanzen, Wohnsituation und Familie/ Partnerschaft und andere soziale Kontakte. Bei den sonstigen Problemfällen wurde vermehrt angegeben, dass für die Betreuung Partner der Jugendwerkstätten hinzugezogen werden. Die Jugendwerkstatt nimmt hier eine vermittelnde Position ein und steht dem Jugendlichen als Ansprechpartner zur Verfügung.

Good Practice-Beispiele

Im Folgenden soll anhand eines Fallbeispiels nochmals verdeutlicht werden, inwieweit die Jugendwerkstätten-Richtlinie in der Praxis umgesetzt wird und welche Maßnahmenelemente besonders zum Erfolg der Jugendwerkstatt bei der Unterstützung der Jugendlichen zur Wiederannäherung an den Arbeitsmarkt sowie der Bewältigung von individuellen Problemlagen beitragen. Hierzu wurde die Jugendwerkstatt Hildesheim des Trägers LABORA ausgewählt.

Jugendwerkstatt Hildesheim, LABORA	
Förderprogramm	Jugendwerkstätten
Laufzeit	Seit 1993, aktuelle Laufzeit von 01.01.2011 bis 31.12.2013
Gesamtkosten	843.000 Euro für aktuelle Laufzeit von 01.01.2011 bis 31.12.2013
EU-Anteil	348.000 Euro für aktuelle Laufzeit von 01.01.2011 bis 31.12.2013
Projektträger	LABORA gGmbH
Anschrift	Altes Dorf 6-7, 31137 Hildesheim
Internetadresse	www.labora.de
E-Mail	h.j.theisgen@labora.de
Telefon	05121/ 70620
Ansprechpartner	Herr Theisgen

Tabelle 21: Projektbeispiel Jugendwerkstatt Hildesheim

Bereits seit 1993 wird die Jugendwerkstatt in Hildesheim im Auftrag des Rates der Stadt Hildesheim von der LABORA betrieben. Der Träger LABORA ist

vor Ort als etablierter und gut vernetzter Qualifizierungs- und Beschäftigungsanbieter anerkannt. Durch die Vielzahl an erfolgreich durchgeführten Beschäftigungs- und Qualifizierungsmaßnahmen und Projekten im Übergang Schule – Beruf ist die LABORA in der Jugendberufshilfe der Region ein verlässlicher Partner. Dabei liegt die Integrationsquote seit Beginn an jährlich bei über 60 Prozent. Entscheidend für die Projekte und die Arbeit sind hierbei die Kooperationspartner vor Ort, wie öffentliche und freie Jugendhilfe, die Agentur für Arbeit und das Jobcenter, die Zusammenarbeit mit IHK, HWK sowie ansässigen Betrieben und Unternehmen, für die die Teilnehmer/innen gefördert und qualifiziert werden. Dabei ist die LABORA aktiv an der Jugendhilfeplanung beteiligt und in den verschiedenen Arbeitsgruppen der Region aktiv beteiligt und etabliert.

Vor allem über das enge Netzwerk, welches sich hieraus gebildet hat, ergeben sich ebenfalls die Zugänge der Jugendlichen zur Jugendwerkstatt. Grundsätzlich erfolgt die erste Kontaktanbahnung dabei über die SGB II- und III-Träger. Dabei stellt die ESF-Förderung lediglich einen Teil der Finanzierung der Jugendwerkstätten dar. Gemäß der aktuell geltenden Richtlinie steht hier der/die Jugendliche im Mittelpunkt der Betrachtung, so dass über die Richtlinie ermöglicht wird, individuell auf die Problemlagen der Jugendlichen einzugehen und sowohl an der fachlichen als auch der sozialpädagogisch notwendigen Qualifikation zu arbeiten. Aufgrund der aktuellen Instrumentenreform ist hier allerdings die bisherige Kofinanzierung durch den SGB III-Träger weggefallen, so dass vornehmlich Jugendliche mit SGB II-Bezug in der Jugendwerkstatt aufgenommen werden. Durch die aktuelle Diskussion innerhalb der Instrumentenreform ist es somit schwieriger geworden, auf die individuellen Problemlagen der Jugendlichen einzugehen und passgenaue Angebote für die Unterstützung bei der Problembewältigung anzubieten. Neben den benannten Partnern besteht auch eine sehr enge Zusammenarbeit mit Schulen. Vor allem über die Schulsozialpädagogen/innen erfolgt des Weiteren die Vermittlung der Jugendlichen in die Jugendwerkstatt.

Auch wenn die Jugendlichen den Einrichtungen „zugewiesen“ werden, wird das erste Gespräch im Sinne eines Bewerbungsgesprächs geführt und dient dem/der Teilnehmer/in gleichzeitig zum Kennenlernen der Jugendwerkstatt. Am Ende des Bewerbungsgespräches wird gemeinsam der spätere Qualifizierungs- und Werkstattbereich festgelegt. Bei Beginn der Qualifizierungsmaßnahme wird eine Vereinbarung über die Wahrnehmung einer Arbeitsgelegenheit mit Mehraufwandsentschädigung geschlossen. Seit der Instrumentenreform ist es nicht mehr möglich, Arbeitsverträge auf Entgelt -Basis mit den Jugendlichen zu schließen, die einen weiteren Anreiz für die gemeinsame Arbeit geboten haben.

Die Qualifizierungs- und Lernschritte der Jugendlichen und die sozialpädagogische Begleitung werden im Rahmen von individuellen Förderplänen abgestimmt und vereinbart. Auf Grundlage der ermittelten Kenntnisse und Fähigkeiten der Teilnehmer/innen werden hier Förder- und Qualifizierungsvereinbarungen getroffen, die regelmäßig gemeinsam überprüft und weiterentwickelt werden. Dabei wird die sozialpädagogische Arbeit eng mit der berufsfachlichen Qualifizierung verknüpft. Ziel ist es hierbei vor allem, zur Übernahme von Eigenverantwortung der Jugendlichen zu motivieren und im Verlauf der gemeinsamen Arbeit zu stärken. Dabei stellt die Ausprägung der Schlüsselkompetenzen der Jugendlichen einen besonderen Anteil dar. In der Jugendwerkstatt Hildesheim werden hierfür folgende Instrumente eingesetzt. Die nachfolgende Aufzählung stellt hierbei lediglich beispielhaft die Angebote dar, die vor allem für die Ausprägung der nachfolgenden Schlüsselkompetenzen maßgeblichen Anteil haben.

© Steria Mummert Consulting

Schlüsselkompetenz	Angebote der Jugendwerkstatt mit besonderem Anteil
Kommunikationskompetenz	▪ Durchführung von Tagesbesprechungen, in denen Aufgaben und Verantwortlichkeiten für den Tagesablauf in der Jugendwerkstatt festgelegt werden ▪ Werkstattversammlungen sämtlicher Teilnehmenden, Anleiter/innen und pädagogischer Mitarbeiter/innen eines Bereiches: Reflektion der Gruppensituation und der Arbeitsabläufe, sowie gezielte Einbindung der Jugendlichen in die langfristige Planung der Folgewoche, Übertragung von Aufgaben an die Jugendlichen, in denen sie Wissen an ihre Mitstreiter/innen vermitteln etc. ▪ Wahl eines/r Jugendlichen als Werkstattsprecher/in, der/die dann die anderen Jugendlichen vertritt (Jugendliche wachsen in Strukturen mit und nutzen diese) ▪ Durchführung von (sozialer) Gruppenarbeit
Zukunftsorientierung	▪ Vereinbarung von Förderplänen bereits ab 1. Tag, in dem sich der/die Jugendliche in der Einrichtung befindet ▪ Ergänzung und Fortschreibung der Förderpläne in kleinen Schritten, damit der/die Jugendliche seine/ihre Fortschritte erkennen kann ▪ Vereinbarung von Regelungen, an die sich die Jugendlichen halten (z. B. Krankmeldung) ▪ Vermittlungscoaching ▪ Aktive Unterstützung bei Lösung von Problemlagen, z. B. wo stehe ich, wie geht es mir, wie komme ich zu meinem Ziel (z. B. eigene Wohnung, Ausbildung, weniger/keine Schulden) ▪ Bewerbungstraining einschließlich Aufbereitung von Bewerbungsunterlagen ▪ Suche und Vermittlung von Praktika/ Arbeits- und Ausbildungsstellen (dabei leistet die Jugendwerkstatt Hilfestellung, die aktive Arbeit erfolgt durch die Jugendlichen selbst)
Motivation	▪ Produktive Arbeit, wo Jugendliche aktiv am Nutzen mitwirken (z. B. Beteiligung der Jugendwerkstatt an der Aktion Kinderkrebshilfe Hannover: Jugendliche verkaufen auf dem Weihnachtsmarkt selbst hergestellte Werkstücke, der Erlös wird dann gespendet) ▪ Das direkte Feedback, wie wertgeschätzt die Arbeit wird, ist hierbei immens wichtig für die Jugendlichen und ist ein aktiver Treiber für die Motivation der Jugendlichen ▪ Anonyme Befragung der Jugendlichen bereits im Verlauf der Maßnahme zur Zufriedenheit sowie zur Ausgestaltung des Tages- und Wochenablaufes ▪ Thematisierung der Befragungen in der sozialen Gruppenarbeit ▪ Regelmäßige Thematisierung von aktuellen Themen, für die sich Jugendliche interessieren (z. B. aktuell Familienplanung, Gesundheit, Vorsorge, Haushalten)
Belastbarkeit	▪ Werkstattarbeit (in kleinen Schritten Übernahme von Verantwortung für Werkstücke, ganze Aufträge bis zur Auslieferung) ▪ Durchführung eines Praktikums ▪ Durchführung von sportlichen und Erlebnisangeboten (z. B. Hochseilgarten, zum Testen der Grenzen)
Zuverlässigkeit	▪ Vereinbaren von Regeln und Zeiten ▪ Aufsuchende Arbeit, Anwesenheitscheck mit entsprechenden (sozial)pädagogischen Interventionen ▪ Übernahme von Verantwortung für Projekte und Aufgaben
Selbstreflexion	▪ Tages- und Wochenbesprechungen ▪ Praktikum, an dem am Ende eine Beurteilung durch Arbeitgeber erteilt wird ▪ Zielvereinbarungen in Förderplanung und regelmäßige Gespräche mit dem/der Fallmanager/in ▪ Aufbau von Vertrauen zu den Jugendlichen, so dass diese sich trauen, sich selbst mitzuteilen

Tabelle 22: Übersicht über den Einsatz der Angebote zur Ausprägung der Schlüsselkompetenzen in der Jugendwerkstatt Hildesheim

Vor allem die Themen Pünktlichkeit und Belastbarkeit sind wichtige Themen, die von besonderer Herausforderung sind.

Nach wie vor sind psychische Erkrankungen ein erhebliches Problem und stehen einer Beschäftigungsfähigkeit im Wege. Hier erreichen die Interventionsmöglichkeiten der Jugendwerkstatt eine Grenze, die nur mit entsprechender fach- (ärztlicher) Begleitung überschritten werden kann.

Der Leistungsdruck und das Durchhaltevermögen sind für diese Jugendlichen mit großen Schwierigkeiten verbunden. Die Heranführung der Jugendlichen an den sogenannten 1. Arbeitsmarkt erfolgt daher in unterschiedlichen Etappen: Steigerung der Anforderungen in der Jugendwerkstatt, Kurzpraktika und Intensivpraktika in Betrieben der Wirtschaft, bei Bedarf aber auch bei anderen sozialen bzw. Jugendhilfe Trägern als Testpraktika.

Zusammenfassend ist feststellbar, dass die vorgenannten Ausführungen der Jugendwerkstatt Hildesheim die Gesamteinschätzung zur Wirkung der Erfolgsfaktoren und einzelner eingesetzter Elemente in den Jugendwerkstätten nochmals unterstreichen. Auch die Relevanz zur Ausprägung von Schlüsselkompetenzen leistet hierbei einen maßgeblichen Beitrag zur Vorbereitung der Jugendlichen auf die Wiedereingliederung in das Berufsleben. Die produktive Arbeit erweist sich als besonderer Motivator für die Zukunftsplanung.

6.1.2.2 Programmergebnisse Pro-Aktiv-Center

Programmumsetzung

Von der Förderung werden fast ausschließlich Jugendliche unter 25 Jahren angesprochen. Im Einzelnen gestaltet sich die Teilnehmerstruktur wie folgt:

	Zielgebiet						Niedersachsen		
	Konvergenz			RWB					
	Gesamt	Davon männl.	Davon weibl.	Gesamt	Davon männl.	Davon weibl.	Gesamt	Davon männl.	Davon weibl.
Teilnehmer/innen Gesamt	**11.885**	**1.525**	**707**	**55.322**	**15.793**	**5.502**	**67.207**	**17.318**	**6.209**
in Prozent	**100%**	**13%**	**6%**	**100%**	**29%**	**10%**	**100%**	**26%**	**9%**
davon unter 20-Jährige	68%	56%	44%	58%	53%	47%	60%	54%	46%
davon 20- bis 25-Jährige	29%	59%	41%	38%	53%	47%	37%	54%	46%
davon über 25 Jährige	3%	54%	45%	3%	50%	50%	3%	51%	49%
davon Langzeitarbeitslose	18%	60%	40%	13%	55%	45%	14%	56%	44%
davon SGB II-Empfänger/innen	41%	57%	43%	51%	53%	47%	49%	53%	46%
davon SGB III-Empfänger/innen	4%	55%	45%	3%	55%	45%	3%	55%	45%
davon Migrant/innen	13%	53%	47%	17%	53%	47%	16%	53%	47%

Quelle: Abakus: Datenstand 16.12.2011, eigene Berechnungen Steria Mummert Consulting

Tabelle 23: Teilnehmerstruktur PACE

Insgesamt waren 60 Prozent der Teilnehmer/innen unter 20 Jahren. Weitere 37 Prozent waren zwischen 20 und 25 Jahren. Der Anteil an über 25 Jährigen beträgt 3 Prozent. Die Verteilung der Jugendlichen in männlich und weiblich ist annähernd gleich. Dies ist im Vergleich zu den Jugendwerkstätten ein wesentlich höherer Anteil an weiblichen Teilnehmerinnen.

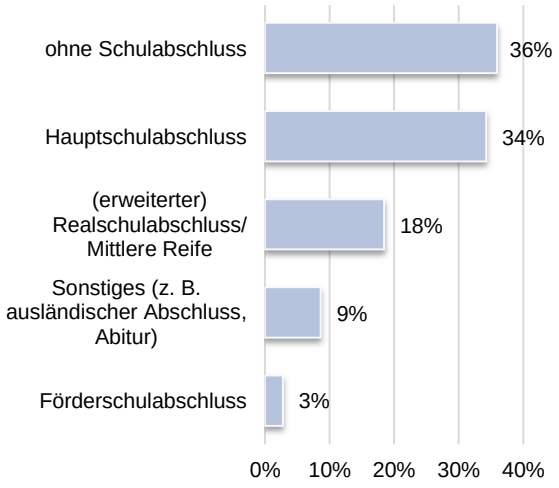
Im Konvergenzgebiet ist der Anteil an unter 20 Jährigen um 8 Prozent höher als im RWB-Gebiet. Dafür ist der Anteil der 20 bis 25-Jährigen ebenfalls niedriger als im Gesamtgebiet Niedersachsen.

04. Juli 2012
© Steria Mummert Consulting

Trotz des jungen Alters der Teilnehmer/innen beträgt der Anteil an Langzeitarbeitslosen[55] 14 Prozent. Der Anteil an SGB II-Empfänger/innen beträgt 49 Prozent, der Anteil an SGB III-Empfänger/innen beträgt 3 Prozent. Migrant/innen werden in den PACE mit einem Anteil von 16 Prozent gefördert.

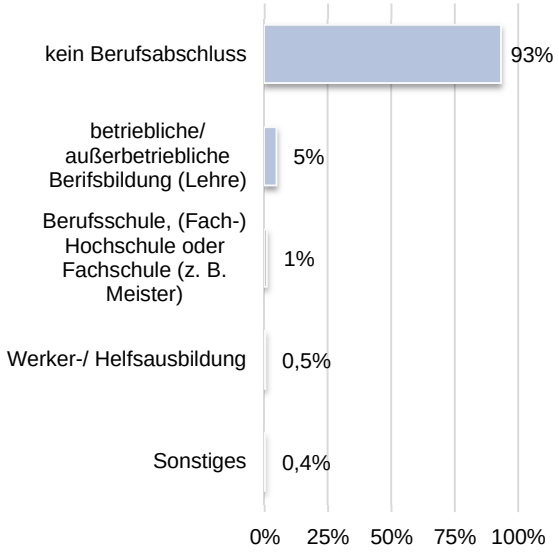
Durch die Konzentration des Programms auf junge arbeitslose Menschen wird unterstrichen, dass diese Zielgruppe für die niedersächsische Arbeitsmarktpolitik von besonderer Bedeutung ist. Vor allem für junge Arbeitslose ist die frühzeitige Integration in den Arbeitsmarkt von hoher Bedeutung für die langfristige berufliche Perspektive.

PACE soll u. a. dazu beitragen, die schulische, berufliche und soziale Integration von Jugendlichen zu fördern. Betrachtet man unter diesem Blickwinkel die Schul- und Berufsbildung der Teilnehmer/innen, ergibt sich folgendes Bild.



Quelle: webSta, Datenstand: 16.10.2011

Abbildung 46: Schulabschlüsse der Teilnehmer/innen in PACE



Quelle: webSta, Datenstand: 16.10.2011

Abbildung 47: Berufsabschlüsse der Teilnehmer/innen in PACE

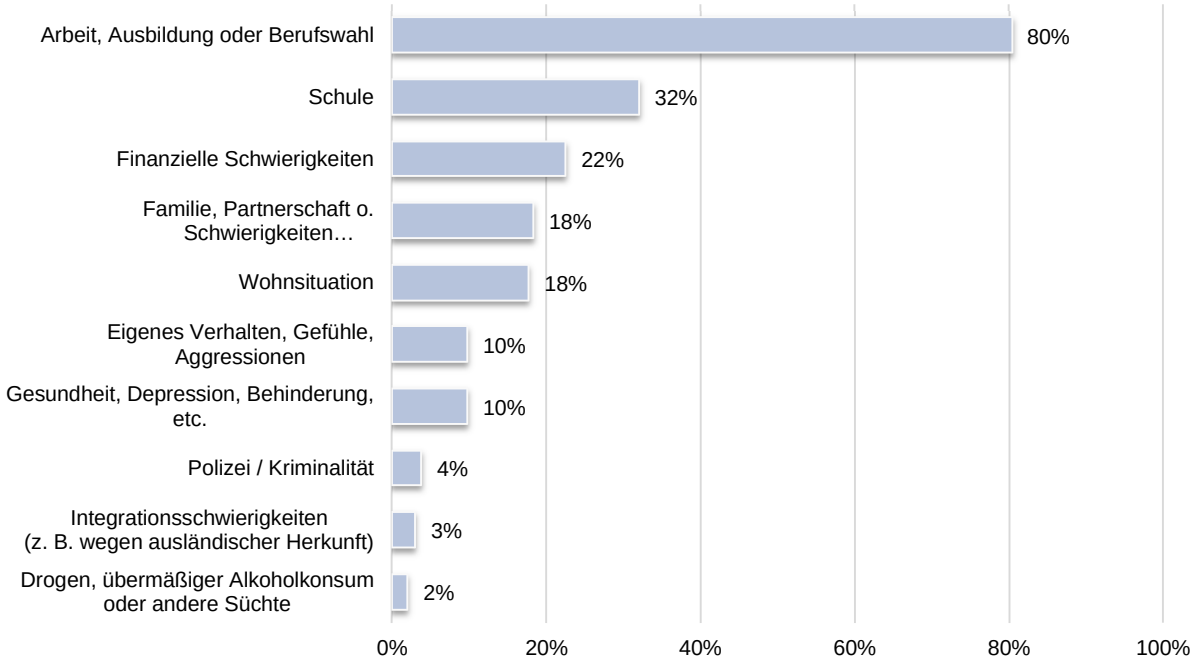
36 Prozent der Teilnehmer/innen haben keinen Schulabschluss, 34 Prozent einen Hauptschulabschluss. Nur ein Drittel der Jugendlichen verfügt über einen höheren Abschluss. Der Anteil derjenigen, die keinen Berufsschulabschluss haben, beträgt 93 Prozent. Die erreichte Zielgruppe deckt sich somit insgesamt mit den Programmschwerpunkten von PACE.

Ein weiterer Schwerpunkt des Programms PACE ist das Erreichen von Menschen mit Eingliederungshemmnissen und besonderem sozialpädagogischen Förderbedarf.

Im Folgenden wird näher auf die jeweiligen **Problemlagen**, die im Rahmen des **Case Managements** behandelt werden, eingegangen. Hierzu wurden einerseits die Teilnehmer/innen, die aus dem Case Management im Rahmen des Erhebungszeitraumes ausgeschieden sind und andererseits die Fachkräfte befragt.

Die nachfolgende Darstellung gibt die Einschätzung der befragten Teilnehmer/innen wieder.

[55] Im Alter von bis zu 25 Jahren wird Langzeitarbeitslosigkeit bereits ab einem halben Jahr der Arbeitslosigkeit ausgewiesen.



Quelle: Befragung Teilnehmer/innen (n=503)

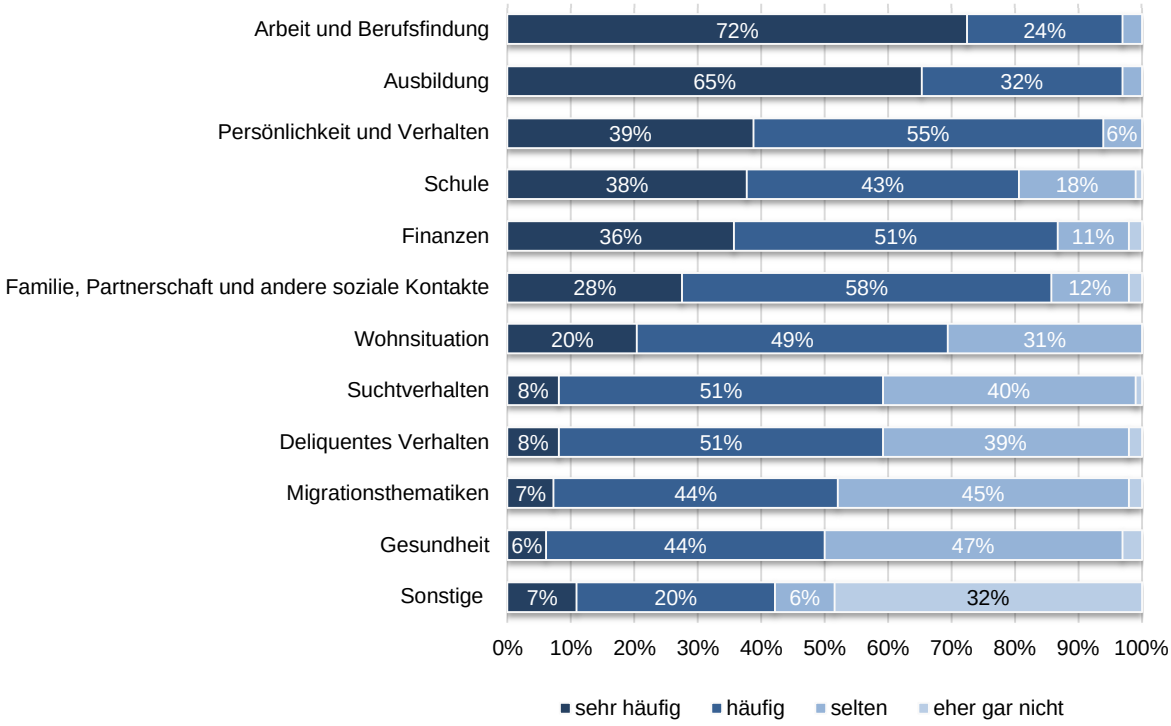
Abbildung 48: Einschätzung der Teilnehmer/innen, mit welchen Problemen sie sich an das PACE gewandt haben

Demnach benötigen 80 Prozent der befragten Teilnehmer/innen Unterstützung im Bereich Arbeit, Ausbildung oder Berufswahl. Ein Drittel sucht Unterstützung im Bereich Schule. Knapp ein Fünftel benötigt Hilfestellung bei finanziellen Schwierigkeiten, Familie, Partnerschaft oder in Beziehungen zu anderen Menschen sowie bei der Wohnsituation.

Jede/r zehnte Teilnehmer/in wendet sich mit Problemen bei eigenem Verhalten, Gefühlen, Aggressionen oder zu gesundheitlichen Themen, Depression, Behinderung an das PACE. Kaum wurde Unterstützung zu Themen wie Polizei/ Kriminalität, Integrationsschwierigkeiten oder Drogen/ übermäßigem Alkoholkonsum oder anderen Süchten gesucht.

Ergänzend zur Teilnehmerbefragung sowie zur Auswertung des Case Managements insgesamt wurden die pädagogischen Fachkräfte zu einer Einschätzung der Häufigkeit von bestimmten Problemlagen im Rahmen der sozialpädagogischen Begleitung befragt.

© Steria Mummert Consulting



Quelle: Befragung der pädagogischen Fachkräfte (n= 98)

Abbildung 49: Einschätzung der pädagogischen Fachkräfte zur Häufigkeit der Problemlagen, die im Rahmen der sozialpädagogischen Begleitung behandelt werden

Analog zur Teilnehmerbefragung wird ebenfalls der höchste Unterstützungsbedarf zu den Themen Arbeit und Berufsfindung und Ausbildung gesehen. Ebenfalls werden die Themen Schule und Finanzen und Familie und Wohnsituation als häufig behandelte Themen benannt.

Anders als die Teilnehmer/innen schätzen die Fachkräfte allerdings einen sehr häufigen/häufigen Bedarf für die Unterstützung bei Persönlichkeit und Verhalten ein. Die sonstigen Themen des Case Managements wie Wohnsituation, Sucht, delinquentes Verhalten, Migration, Gesundheit werden durch die Fachkräfte ebenfalls häufig eingeschätzt.

Bei sonstigen Problembereichen wurden ebenfalls häufig Beratungsbedarf bei Problemen mit Ämtern oder psychischen Auffälligkeiten benannt.

Zwischen der Einschätzung der Teilnehmer/innen sowie der Fachkräfte gehen die Bedarfe zu den Themen Persönlichkeit und Verhalten auseinander. Die Fachkräfte sehen hier einen häufigeren Beratungsbedarf als die Jugendlichen selbst. Dies ist vermutlich darauf zurück zu führen, dass die Selbsteinschätzung der Jugendlichen nicht mit der der Fachkräfte übereinstimmt.

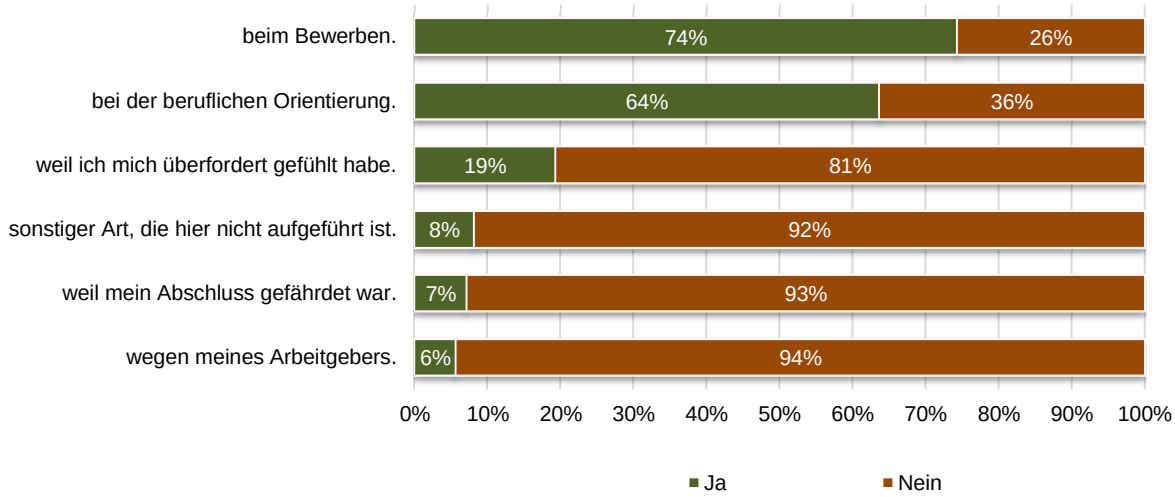
Im Folgenden soll nochmals detaillierter auf einzelne Problembereiche eingegangen werden. Hier wurde innerhalb der Teilnehmerbefragung nochmals im Detail auf die Ursachen einiger Probleme eingegangen. Da die Bereiche „Arbeit, Ausbildung und Berufsfindung“ und „Schule“ von den Jugendlichen als häufigste Problemfelder benannt wurden, wird hierauf im Detail eingegangen.

© Steria Mummert Consulting

Problemfeld Arbeit, Ausbildung und Berufsfindung

Hauptursache für Probleme im Bereich Arbeit, Ausbildung und Berufsfindung sehen die Jugendlichen bei Schwierigkeiten mit dem Thema Bewerben (74 Prozent) und bei der beruflichen Orientierung (64 Prozent). Weiterhin haben knapp ein Fünftel der Jugendlichen Schwierigkeiten, weil sie sich überfordert fühlen. Nur vereinzelt sehen die Jugendlichen Unterstützungsbedarf wegen eines gefährdeten Abschlusses oder wegen Problemen mit dem Arbeitgeber. Als sonstige Themen wurden die finanzielle Unterstützung für die Fahrtkosten (Monatskarte) und Klärung von Einzelthemen (z. B. Kinderbetreuung, Wohnungs-/Ausbildungsplatzsuche etc.) benannt.

87 Prozent der Befragten gaben für dieses Problemfeld an, dass die angegebenen Probleme im PACE angesprochen wurden. 81 Prozent der Befragten gaben hierzu an, dass das PACE zum größten Teil bzw. eher dazu beigetragen hat, die Probleme in den Griff zu bekommen. 60 Prozent der Jugendlichen waren mit der Unterstützung in diesem Zusammenhang sehr zufrieden und 22 Prozent eher zufrieden.



Quelle: Befragung Teilnehmer/innen (n= 503 Grundgesamtheit, genannte Nennungen im Feld Arbeit, Ausbildung, Berufsfindung n= 404))

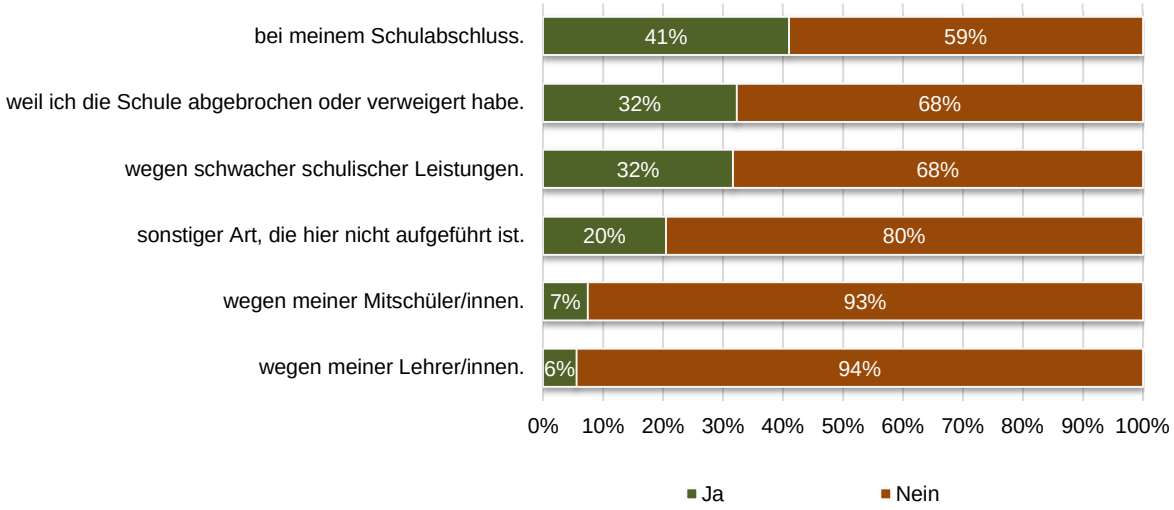
Abbildung 50: Einschätzung der Jugendlichen zu Unterstützungsbedarfen im Feld Arbeit, Ausbildung, Berufsfindung

© Steria Mummert Consulting

Problemfeld Schule

41 Prozent der Befragten gaben an, Probleme beim Schulabschluss zu haben. Jeweils 32 Prozent haben Schwierigkeiten, weil sie die Schule abgebrochen oder verweigert haben oder schwache schulische Leistungen erbringen. Als sonstige Gründe wurden vor allem das Schreiben von Bewerbungen oder die alternative Schulpflichterfüllung benannt.

89 Prozent der Befragten gaben an, dass ihre Probleme bei PACE angesprochen wurden. 86 Prozent der Jugendlichen gaben an, dass sie mit Hilfe von PACE die Probleme zum größten Teil bzw. eher in den Griff bekommen konnten. 58 Prozent der Jugendlichen waren mit der Unterstützung in diesem Zusammenhang sehr zufrieden und 29 Prozent zufrieden.



Quelle: Befragung Teilnehmer/innen (n= 503 Grundgesamtheit, genannte Nennungen im Feld Schule n= 161)

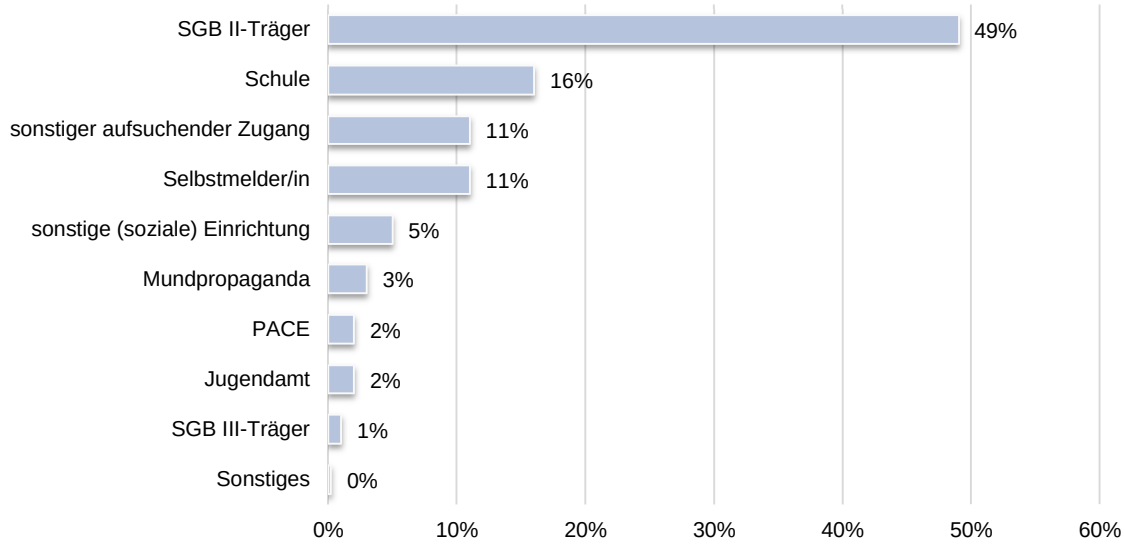
Abbildung 51: Einschätzung der Jugendlichen zu Unterstützungsbedarfen im Problemfeld Schule

© Steria Mummert Consulting

Eingesetzte Maßnahmenelemente in den Einrichtungen

Wertet man aus, wie die Jugendlichen erreicht werden, ist deutlich erkennbar, dass knapp die Hälfte der Teilnehmer/innen über SGB II-Träger an die PACE vermittelt wurde. Dies ist im Vergleich zu den Jugendwerkstätten ein geringerer Anteil.

Die Schule nimmt als Zugangsweg zum PACE einen hohen Stellenwert für Jugendliche ein, da 16 Prozent der Teilnehmer/innen über die Schule auf PACE aufmerksam geworden sind. Weitere 11 Prozent erreichen PACE über sonstige aufsuchende Medien oder als Selbstmelder/in. Weiterhin erfolgte der Zugang über sonstige (soziale) Einrichtungen, Mundpropaganda, das Jugendamt oder den SGB II-Träger.

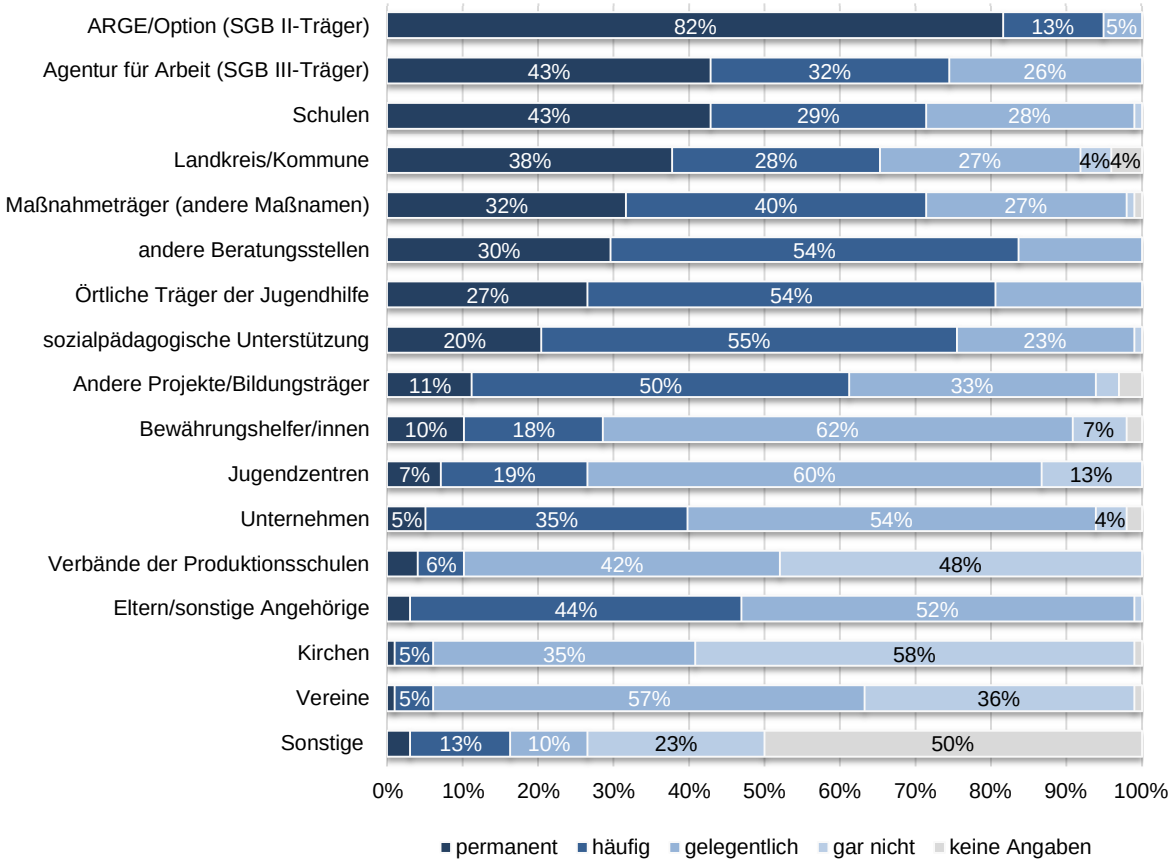


Quelle: webSta, Datenstand: 16.10.2011

Abbildung 52: Zugangskanäle PACE

Innerhalb der Befragung der pädagogischen Fachkräfte wurde in diesem Zusammenhang abgefragt, mit welchen **Akteuren** die PACE zusammenarbeiten und wie wesentlich die Zusammenarbeit zum Erfolg der Teilnehmer/innen beiträgt. Die Einschätzung der pädagogischen Fachkräfte hat insgesamt folgendes Bild ergeben:

© Steria Mummert Consulting



Quelle: Befragung der pädagogischen Fachkräfte (n= 98)

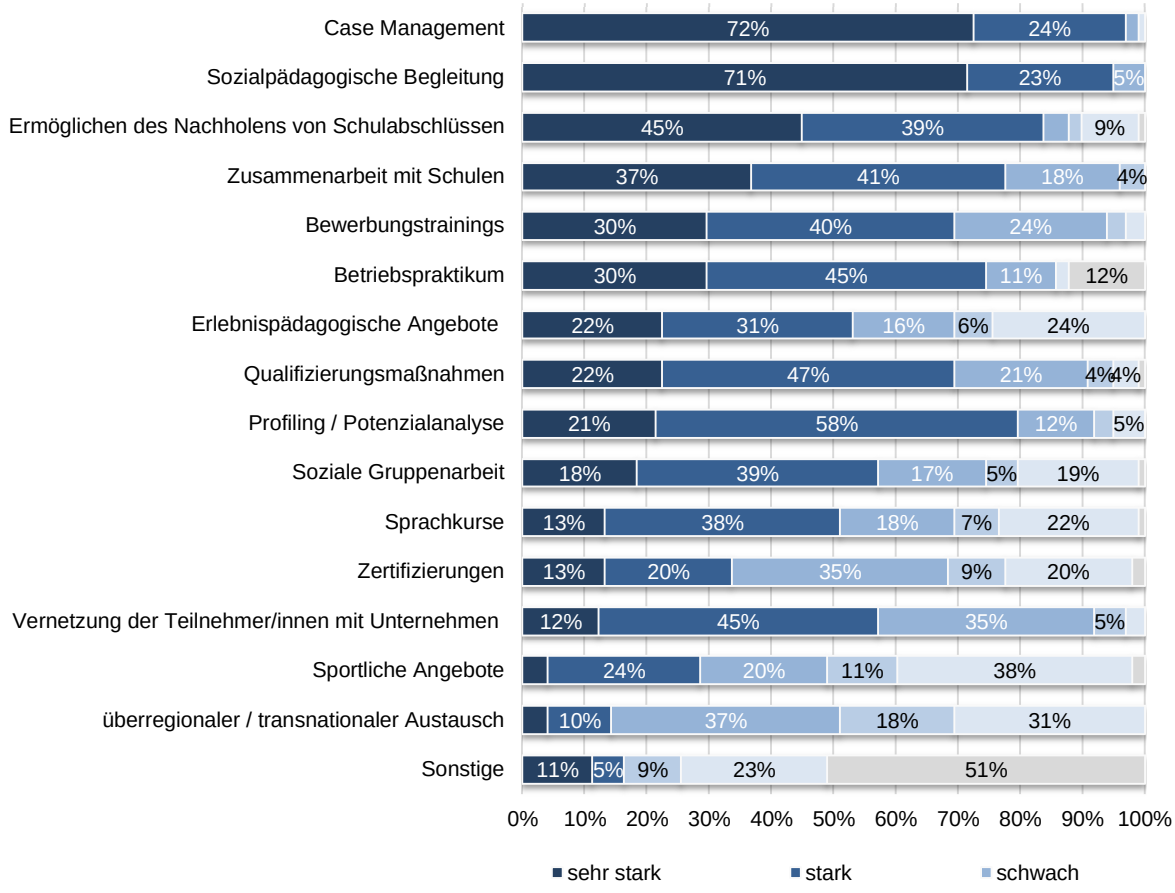
Abbildung 53: Akteure mit denen Pro-Aktiv-Center zusammenarbeiten

Als am häufigsten genannter Akteur, mit denen die PACE permanent zusammenarbeiten, werden mit 82 Prozent die SGB II-Träger benannt. Weiterhin wird permanent bis häufig mit den SGB III-Trägern, Schulen und Landkreisen/ Kommunen kooperiert. Eher häufiger als permanent besteht eine Zusammenarbeit mit Maßnahmeträgern, anderen Beratungsstellen, Örtlichen Trägern der Jugendhilfe, Sozialpädagogen/innen oder sozialpädagogischer Unterstützung und anderen Projekten/ Bildungsträgern. Die Zusammenarbeit mit Eltern/ sonstigen Angehörigen wird gemischt eingeschätzt. Knapp die Hälfte der Befragten arbeitet häufig mit ihnen zusammen. Die andere Hälfte eher gelegentlich.

Eher gelegentlich und damit eher einzelfallbezogen wird mit Bewährungshelfer/innen, Jugendzentren, Unternehmen und Vereinen gearbeitet.

Mit Kirchen und Verbänden der Produktionsschulen wird gelegentlich, aber überwiegend gar nicht zusammengearbeitet. Als sonstige Akteure mit denen eine häufige bis gelegentliche Zusammenarbeit besteht, werden vor allem psychiatrische Einrichtungen und Dienste genannt. Neben den Akteuren sind die **Maßnahmenelemente**, die bei PACE genutzt werden und maßgeblich zum Erfolg der Teilnehmer/innen beitragen, von entscheidender Bedeutung. Dabei ist das Angebot an Maßnahmen in den PACE analog der Jugendwerkstätten sehr umfangreich. Die Gesamteinschätzung der pädagogischen Fachkräfte zum Erfolgsbeitrag der jeweiligen Maßnahmenelemente für den Erfolg der Teilnehmer/innen ist der folgenden Abbildung zu entnehmen:

© Steria Mummert Consulting



Quelle: Befragung der pädagogischen Fachkräfte (n= 98)

Abbildung 54: Erfolg einzelner Maßnahmenelemente für den Erfolg der Teilnehmer/innen in PACE

Insgesamt trägt das Case Management – das ja auch das Hauptelement der Arbeit der Pro-Aktiv-Center laut Richtlinie darstellt – nach Einschätzung der pädagogischen Fachkräfte den höchsten Anteil am Erfolg der Teilnehmer/innen. Knapp 97 Prozent schätzen die Wirkung des Case Management mit sehr stark bzw. stark ein. Zweitwichtigstes Element mit einem ähnlich hohen Anteil stellt die sozialpädagogische Begleitung dar. Ebenfalls einen sehr starken Beitrag leistet das Ermöglichen des Nachholens von Schulabschlüssen.

Die Fachkräfte schätzen einen starken Beitrag vor allem durch das Profiling/Potenzialanalyse, Qualifizierungsmaßnahmen, Vernetzung der Teilnehmer/innen mit Unternehmen, in der Zusammenarbeit mit Schulen, bei Bewerbungstrainings, Betriebspraktika. Auch Sprachkursen, sozialer Gruppenarbeit und erlebnispädagogischen Angeboten wird ein starker Beitrag eingeräumt. Bei diesen Elementen wird allerdings ebenfalls zu einem Fünftel angegeben, dass diese Elemente nicht in den Einrichtungen angeboten werden. Hier wurde angegeben, dass häufig Kooperationen mit anderen Trägern und Anbietern, wie z. B. Volkshochschule, sozialen Diensten etc. eingegangen werden. Im Zusammenhang mit der vorangegangenen Auswertung zu den Akteuren, mit denen die Einrichtungen zusammen arbeiten, kann somit ein ganzheitliches Beratungsprofil und Maßnahmenportfolio erreicht werden.

Ein eher schwacher Beitrag wird Zertifizierungen sowie dem überregionalen/transnationalem Austausch zugeschrieben.

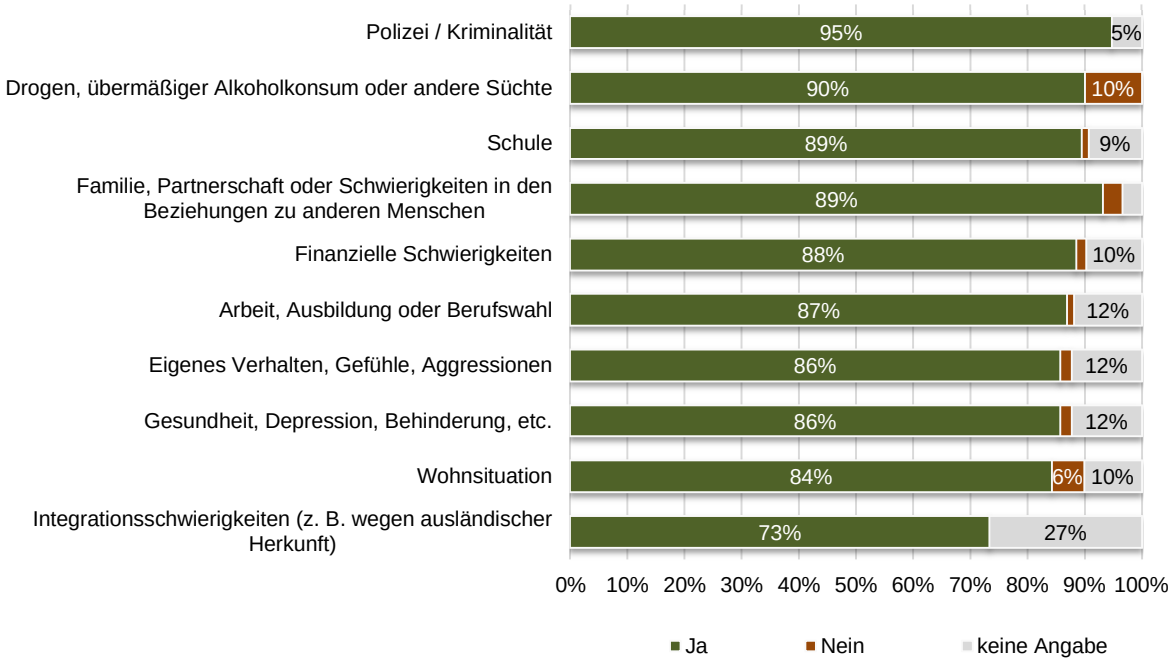
© Steria Mummert Consulting

Sportliche Angebote werden überwiegend nicht angeboten.

Als sonstige Elemente, die nach Einschätzung der Fachkräfte ebenfalls einen sehr starken bzw. starken Anteil am Erfolg der Teilnehmer/innen haben, wurden durch das PACE organisierte Projekte und die Vertrauensbeziehung für die Teilnehmer/innen benannt. Vor allem das Vorhandensein von verlässlichen Strukturen, regelmäßigen Treffen und verlässliche Zeiten und Ansprechpartner/innen wurden in diesem Zusammenhang hervorgehoben.

Wirkungen des Case Managements

Nachdem die Problemfelder identifiziert wurden, mit denen die Teilnehmer/innen ins PACE gekommen sind, wurde in einem zweiten Schritt im Rahmen der Teilnehmerbefragung durch die Jugendlichen eingeschätzt, inwieweit die Probleme auch im PACE thematisiert wurden.



Quelle: Befragung Teilnehmer/innen (n= 503)

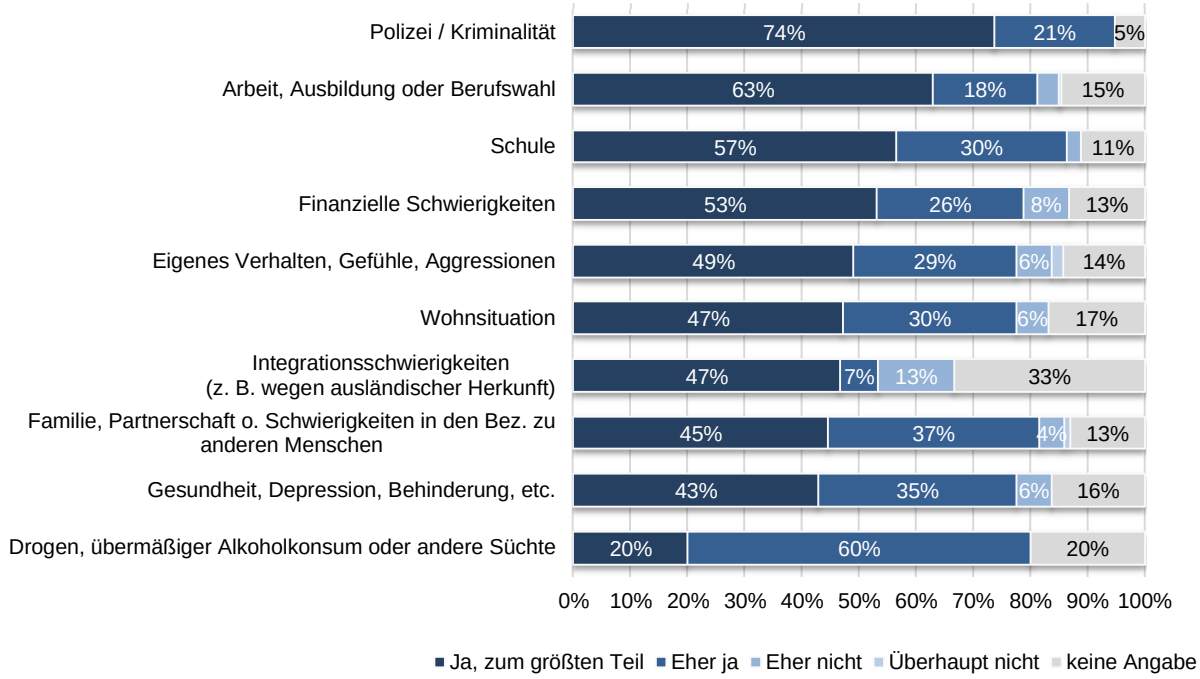
Abbildung 55: Einschätzung der Jugendlichen, inwieweit die Probleme im PACE angesprochen wurden

Die Probleme, die die Jugendlichen hatten, wurden nach Einschätzung der befragten Jugendlichen im PACE während der Betreuung überwiegend angesprochen.

Lediglich zum Feld Integrationsschwierigkeiten schätzen nur 73 Prozent der Befragten ein, dass ihre Probleme behandelt wurden. Etwas mehr als ein Viertel gibt an, dass diese Themen nicht besprochen wurden.

In einem weiteren Schritt wurden die Jugendlichen gebeten, eine Einschätzung abzugeben, inwieweit die Unterstützung des PACE dazu beigetragen hat, die Probleme in den Griff zu bekommen.

© Steria Mummert Consulting



Quelle: Befragung Teilnehmer/innen (n= 503)

Abbildung 56: Einschätzung der Jugendlichen, inwieweit die Probleme im PACE angesprochen wurden

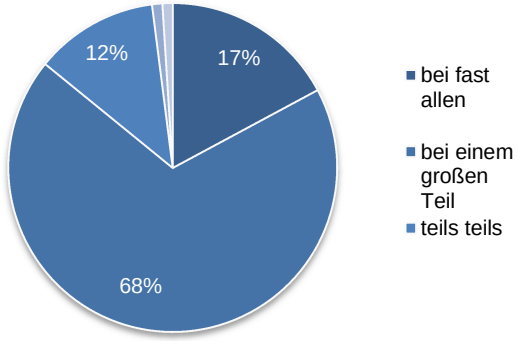
Zu sämtlichen Themen kann festgehalten werden, dass die Probleme nach Einschätzung der Jugendlichen zum größten Teil bzw. eher durch die Unterstützung des PACE in Angriff genommen werden konnten.

Beim Thema Drogen, übermäßiger Alkoholkonsum ist auffällig, dass 60 Prozent der Befragten hier mit eher ja antworteten und ein Fünftel keine Angaben machte.

Der Anteil an keine Angaben ist beim Thema Integrationsschwierigkeiten ebenfalls sehr hoch. Hier machten ein Drittel keine Angaben.

Es ist davon auszugehen, dass diejenigen, die keine Angaben gemacht haben, eher nicht einschätzen, dass sie durch das PACE bei der Problembewältigung unterstützt wurden.

Demgegenüber steht die Einschätzung der pädagogischen Fachkräfte.



Quelle: Befragung der pädagogischen Fachkräfte (n= 98)

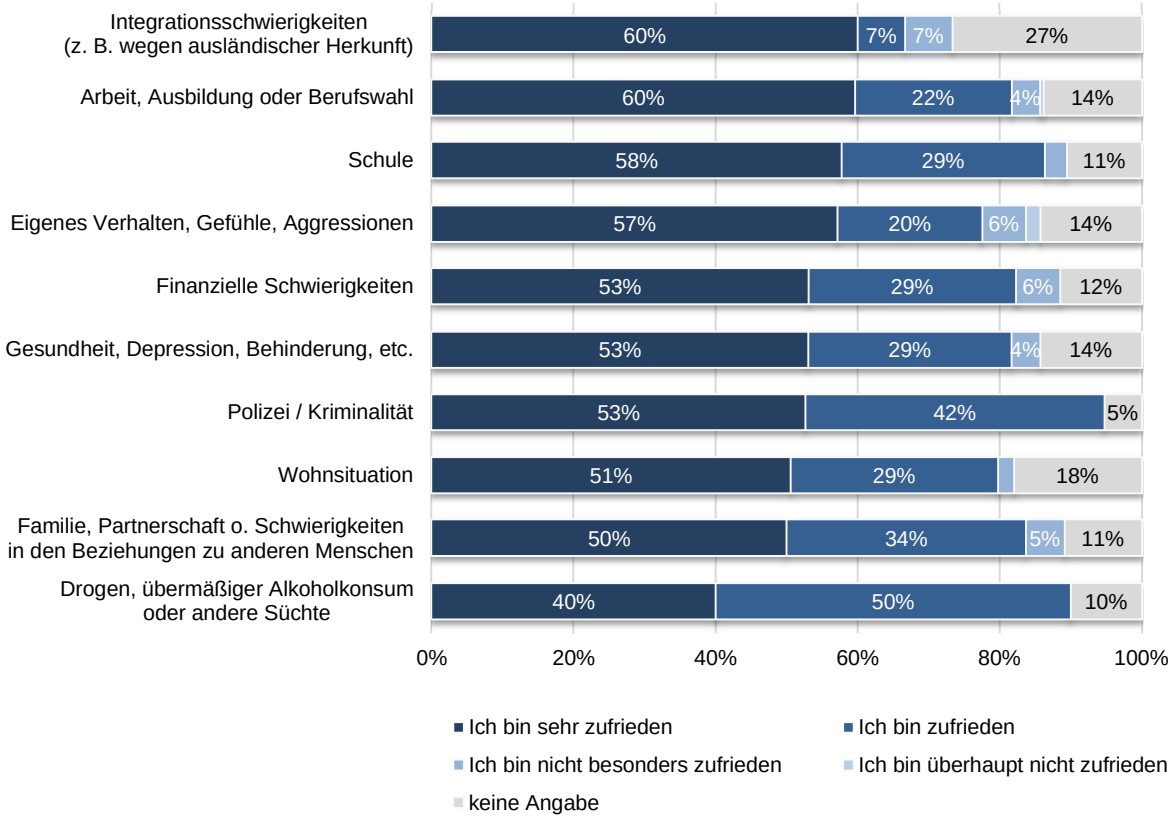
Abbildung 57: Einschätzung der pädagogischen Fachkräfte bei welchem Anteil der Teilnehmer/innen das Case Management gut zur Lösung von deren Problemstellungslagen beigetragen hat

17 Prozent der Fachkräfte sind der Meinung, dass das Case Management bei fast allen Problemen zur Lösungsfindung beiträgt. 68 Prozent schätzen ein, das das Case Management bei einem großen Teil der Problemlagen hilfreich zur Lösung beiträgt.

© Steria Mummert Consulting

Dass das Case Management kaum zur Bewältigung der Problemlagen beiträgt, sieht keine Fachkraft.

Abschließend wurden die Jugendlichen zur Zufriedenheit mit dem Case Management zu den einzelnen Themenfeldern befragt.



Quelle: Befragung der Teilnehmer/innen (n= 503)

Abbildung 58: Zufriedenheit der Jugendlichen mit der Unterstützung des PACE im Zusammenhang der jeweiligen Unterstützungsbedarfe

Die Mehrheit der Befragten war mit der Unterstützung des PACE im Zusammenhang der jeweiligen Problemfelder sehr zufrieden bzw. zufrieden.

Vor allem bei den Themen Integrationsschwierigkeiten, Arbeit, Ausbildung oder Berufswahl, Schule und eigenes Verhalten, Gefühle, Aggressionen überwiegt der Anteil derjenigen, die sehr zufrieden sind.

In den Themen finanzielle Schwierigkeiten, Gesundheit, Depression, Behinderung, Polizei/Kriminalität, Wohnsituation und Familie/Partnerschaft etc. war ein ausgewogenes Verhältnis von Rückmeldungen derjenigen, die entweder sehr zufrieden bzw. zufrieden waren.

Im Bereich Drogen, übermäßiger Alkoholkonsum oder andere Süchte waren die Jugendlichen eher zufrieden.

Der Anteil an keine Angaben ist vor allem in den Fällen Integrationsschwierigkeiten (27 Prozent) und Wohnsituation (18 Prozent) relativ hoch. Es ist zu vermuten, dass dieser Teil der Jugendlichen eher nicht mit der Unterstützung zufrieden war, dies aber nicht explizit angeben wollte.

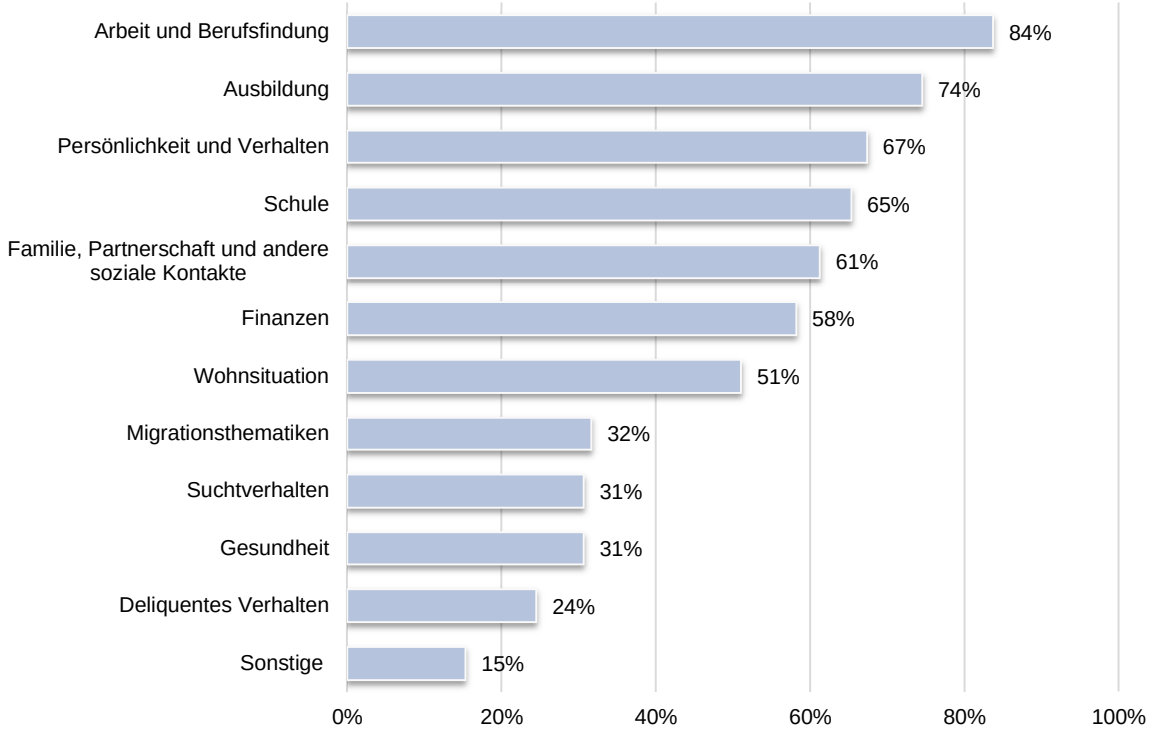
Zusammenfassend ist feststellbar, dass sowohl aus Sicht der Jugendlichen als auch aus Sicht der Fachkräfte, das Case Management sehr gut bis gut geeignet ist, bestimmte Problemlagen aufzuarbeiten und zu bewältigen. Dabei wurden aus Sicht der

© Steria Mummert Consulting

Jugendlichen die Mehrheit der Probleme angesprochen und mit Hilfe der Beratung im PACE auch zum größten Teil gelöst.

Insgesamt waren die Jugendlichen mit der Unterstützungsleistung des PACE sehr zufrieden.

Weiterhin wurden die Fachkräfte gebeten, eine Einschätzung zu treffen, für welche Art von Problemstellungen das Case Management besonders effektiv ist.



Quelle: Befragung der pädagogischen Fachkräfte (n= 98)

Abbildung 59: Einschätzung der pädagogischen Fachkräfte bei welchen Problemlagen das Case Management besonders effektiv war (n=98)

Die Effektivität des Case Managements wird durch die Fachkräfte für die Felder Arbeit und Berufsfindung sowie Ausbildung am höchsten eingeschätzt.

Knapp zwei Drittel der Fachkräfte sehen ebenfalls einen effektiven Einsatz für die Problemlagen persönliches Verhalten, Schule sowie Familie, Partnerschaft und andere soziale Kontakte.

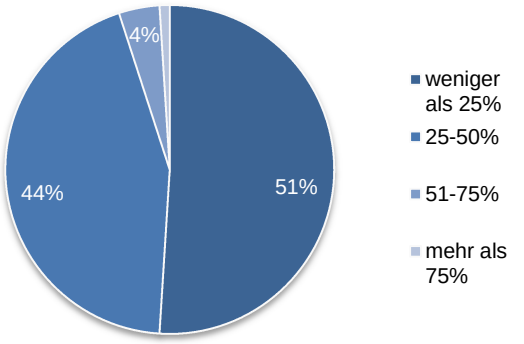
Gemischt wird die Einschätzung in Bezug auf Finanzen und Wohnsituation eingeschätzt.

Knapp ein Drittel der befragten Fachkräfte sehen keine besonders hohe Effektivität bei den Fällen Migration, Sucht und Gesundheit ein.

Nur ein Viertel der befragten Fachkräfte schätzt das Case Management für das Thema delinquentes Verhalten als besonders effektiv ein.

Weiterer Indikator für die Effektivität des Case Managements kann die Einschätzung darüber sein, welcher Anteil der Teilnehmer/innen nach Austritt aus dem Case Management nochmals ins PACE zurückkommt. Hierzu gaben die pädagogischen Fachkräfte eine Einschätzung ab.

© Steria Mummert Consulting



Quelle: Befragung der pädagogischen Fachkräfte (n= 98)

Abbildung 60: Einschätzung der pädagogischen Fachkräfte welcher Anteil nach Austritt aus dem Case Management ein weiteres Mal ins PACE kommt

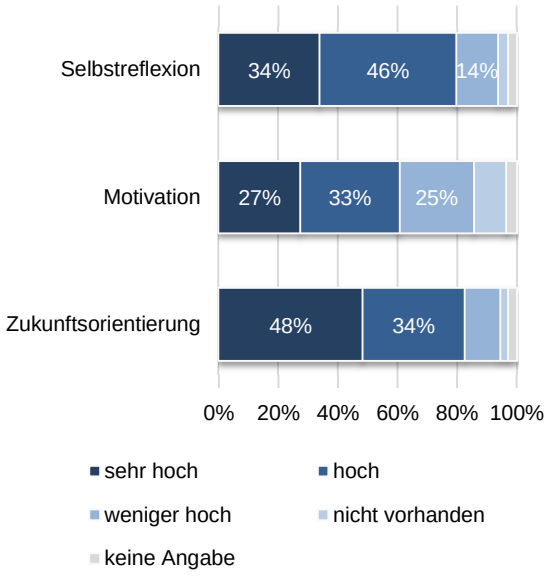
Die Hälfte der Fachkräfte schätzt ein, dass weniger als 25 Prozent nach Austritt aus dem Case Management nochmals ins PACE kommt.

44 Prozent der Befragten schätzt die Wahrscheinlichkeit, dass die Teilnehmer/innen nach Austritt nochmals ins PACE kommen mit bis zu 50 Prozent ein.

Zusammenfassend kann auch die Effektivität des Case Managements für die Bewältigung einzelner Problemlagen als gut eingeschätzt werden. Dies spiegelt sich einerseits an der Einschätzung der Fachkräfte, wie geeignet das Case Management für einzelne Problemlagen ist, andererseits auch daran, dass die Mehrheit fallabschließend beraten werden konnten.

Wirkung auf die Entwicklung von Schlüsselkompetenzen

Im Folgenden wird darauf eingegangen, wie die Jugendlichen die Ausprägung und die Wirkung von PACE auf die Entwicklung ihrer Schlüsselkompetenzen einschätzen. Hierzu wurden Jugendliche befragt, die kurz vor Austritt aus dem Case Management waren. Die Befragungsteilnehmer/innen wurden einerseits befragt, inwieweit Schlüsselkompetenzen bei den einzelnen Jugendlichen ausgeprägt sind und in einem zweiten Schritt, welchen Anteil hieran das PACE für die Entwicklung der Schlüsselkompetenzen Selbstreflexion, Motivation und Zukunftsorientierung genommen hat.



Quelle: Befragung Teilnehmer/innen (n= 503)

Abbildung 61: Einschätzung der Teilnehmer/innen zum Vorhandensein von Schlüsselkompetenzen

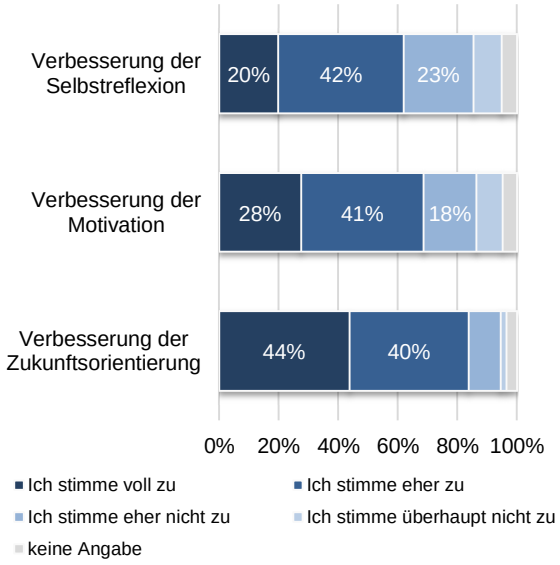
80 Prozent der befragten Jugendlichen schätzen ein, dass die **Selbstreflexion** voll und ganz bzw. eher vorhanden ist. 14 Prozent gaben an, dass sie Schwierigkeiten beim Thema Selbstreflexion haben.

In Bezug auf die **Motivation** beurteilen 61 Prozent der Jugendlichen, dass sie sehr hoch bzw. hoch motiviert sind. Allerdings gab ein Viertel an, dass sie weniger motiviert sind. Auch 11 Prozent sagten aus, dass eine Motivation nicht vorhanden ist.

Des Weiteren wurde die **Zukunftsorientierung** in die Betrachtung mit einbezogen. Insgesamt geben drei Viertel der befragten Jugendlichen an, dass sie über eine sehr hohe bzw. hohe Zukunftsorientierung verfügen. Nur 12 Prozent der Jugendlichen gab an, hier Schwierigkeiten zu haben.

Um die **Wirkung der PACE-Beratung** zu spiegeln, wurden die Jugendlichen befragt, inwieweit Auswirkungen auf einzelne Schlüsselkompetenzen durch die Beratung im PACE zu verzeichnen sind.

© Steria Mummert Consulting



Quelle: Befragung der Teilnehmer/innen (n= 503)

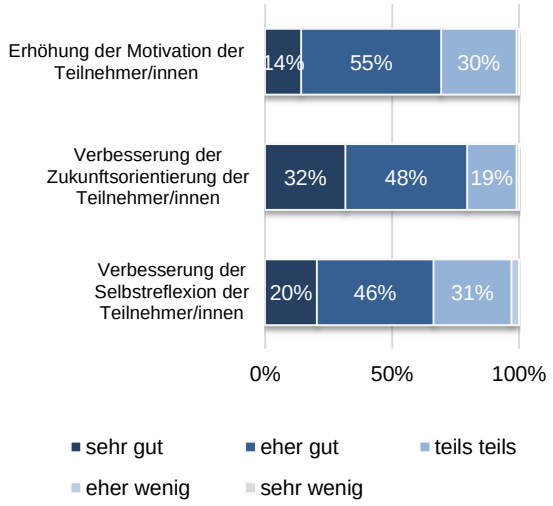
Abbildung 62: Einschätzung der Teilnehmer/innen zur Verbesserung der Schlüsselkompetenzen durch den PACE-Besuch

62 Prozent der Jugendlichen schätzen ein, dass sich die **Selbstreflexion** durch den Besuch des PACE verbessert hat. Knapp ein Drittel ist der Meinung, dass eine Wirkung von PACE hier gering bzw. nicht vorhanden war.

In Bezug auf die **Motivation** geben 69 Prozent der Jugendlichen an, dass sich durch die PACE-Beratung ihre Motivation verbessert hat. Ein knappes Viertel schätzt die Wirkung von PACE als weniger hoch ein.

Vor allem in Bezug auf die **Zukunftsorientierung** sehen fast alle Jugendlichen (84 Prozent) eine Verbesserung durch den Besuch bei PACE. Lediglich 11 Prozent stimmen eher nicht zu, dass sich ihre Zukunftsorientierung durch den Besuch des PACE verbessert habe.

Betrachtet man die Einschätzung der Fachkräfte, ergibt sich folgendes Bild:



Quelle: Befragung der pädagogischen Fachkräfte (n= 98)

Abbildung 63: Einschätzung der pädagogischen Fachkräfte zur Verbesserung der Schlüsselkompetenzen durch den Besuch des PACE

Auch die Fachkräfte sehen den größten Beitrag von PACE bei der Verbesserung der **Zukunftsorientierung** der Teilnehmer/innen. Hier sehen 32 Prozent einen sehr guten Beitrag und 48 Prozent einen eher guten Beitrag. Ein Drittel der Fachkräfte sieht nur einen teilweisen Einfluss.

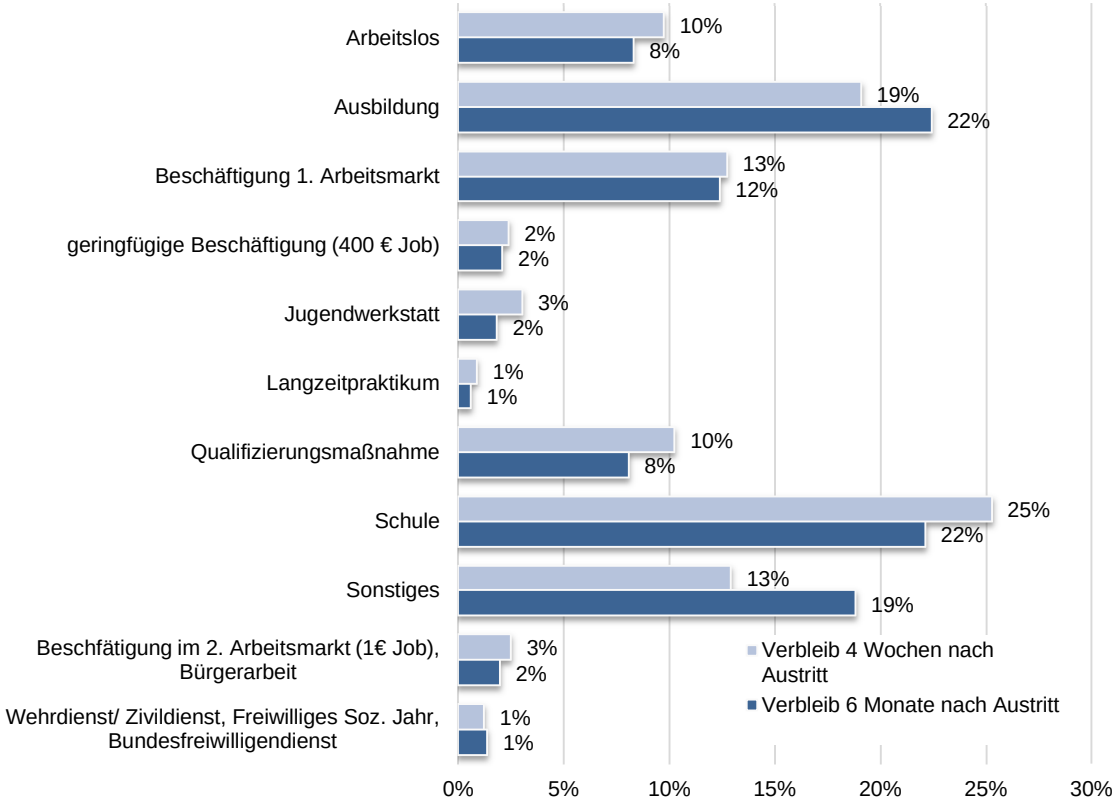
Weiterhin trägt aus Sicht der Fachkräfte der Besuch des PACE dazu bei, die **Selbstreflexion** der Teilnehmer/innen zu verbessern. 66 Prozent der Befragten schätzen dies sehr gut bzw. eher gut ein. Ein Fünftel der Fachkräfte sehen nur einen teilweisen Einfluss auf die Verbesserung der Selbstreflexion.

Der Beitrag zur Erhöhung der **Motivation** der Teilnehmer/innen wird mit eher gut eingeschätzt. Auch ein knappes Drittel sieht hier nur einen teilweisen Beitrag. Zum Abschluss der PACE Beratung schätzt der größte Teil der Jugendlichen ein, über sehr gute bis gute Schlüsselkompetenzen zu verfügen. Zusammenfassend kann weiterhin festgehalten werden, dass sowohl Fachkräfte als auch Teilnehmer/innen den Einfluss von PACE auf die Verbesserung der Schlüsselkompetenzen als überwiegend gut bzw. sogar sehr gut einschätzen. Vor allem in Bezug auf die Verbesserung der Zukunftsorientierung durch PACE sehen Fachkräfte und Teilnehmer/innen einen hohen Beitrag.

04. Juli 2012
© Steria Mummert Consulting

Wirkung der Maßnahmen in Bezug auf die Vermittlung in Arbeit, Ausbildung oder Qualifizierung

Für die Bewertung des Erfolgs von Maßnahmen kann ebenfalls der Indikator Vermittlung und Verbleib der Teilnehmer/innen herangezogen werden.



Quelle: webSta: Datenstand: 16.10.2011

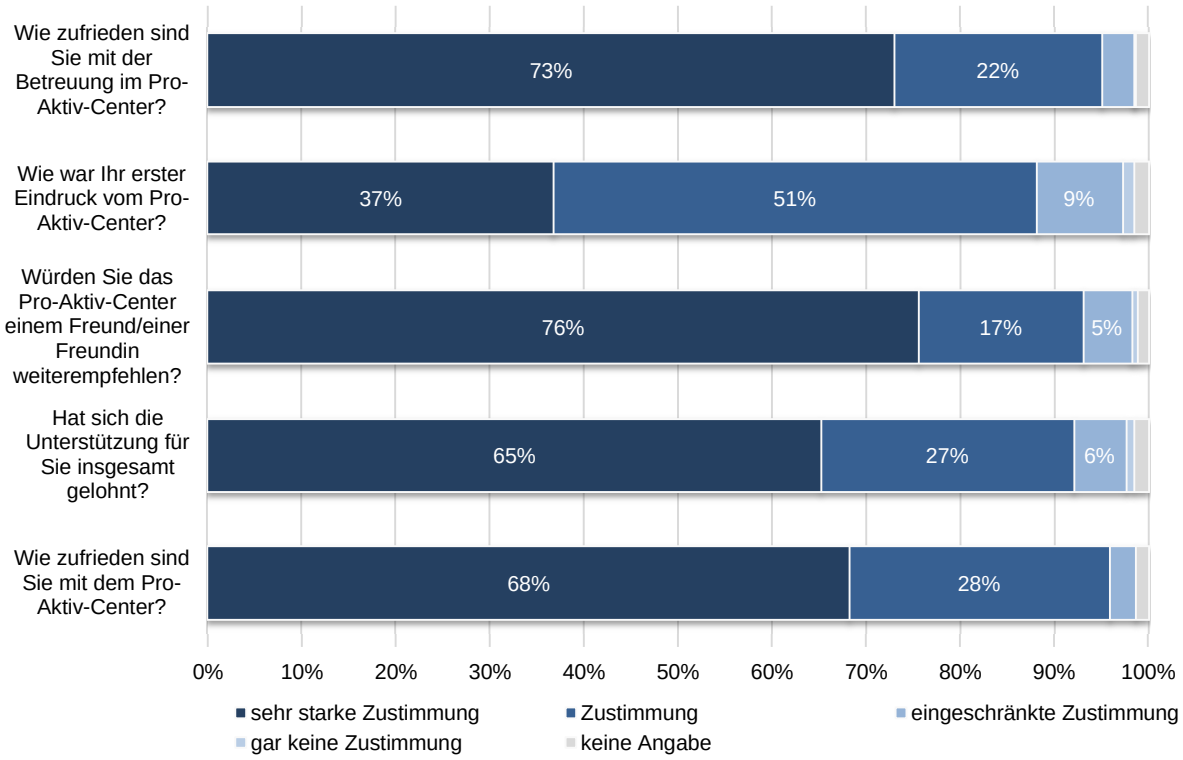
Abbildung 64: Verbleib der Teilnehmer/innen nach Austritt aus der Maßnahme

Die Zahl derjenigen, die als arbeitslos gemeldet sind, sinkt über die Folgezeit nach Austritt. Es ist eine Verringerung von 10 Prozent 4 Wochen nach Austritt auf 8 Prozent 6 Monate nach Austritt erkennbar. Vor allem die Zahl derjenigen, die in Ausbildung vermittelt werden konnten steigt von 19 Prozent (4 Wochen nach Austritt) auf 22 Prozent (6 Monat nach Austritt). Ebenfalls als Vermittlungserfolg ist zu werten, dass ca. 25 Prozent den Schulabschluss erzielen möchten, 13 Prozent als Beschäftigte auf dem 1. Arbeitsmarkt tätig werden und 10 Prozent in Qualifizierungsmaßnahmen vermittelt werden konnten.

Zufriedenheit der Jugendlichen mit dem PACE-Besuch

Abschließend wurde die Zufriedenheit der Teilnehmer/innen in Bezug auf verschiedene Bereiche der Maßnahme abgefragt.

© Steria Mummert Consulting



Quelle: Befragung der Teilnehmer/innen (n= 503)

Abbildung 65: Zufriedenheit der befragten Teilnehmer/innen mit dem Besuch des PACE

Die Jugendlichen sind mehrheitlich sehr zufrieden mit der Betreuung im PACE (73 Prozent antworteten mit sehr zufrieden, 22 Prozent mit zufrieden) als auch mit dem PACE insgesamt (68 Prozent antworteten mit sehr zufrieden, 28 Prozent mit zufrieden).

Der erste Eindruck war überwiegend gut (51 Prozent antworteten mit gut, 37 Prozent mit sehr gut).

Mehr als drei Viertel der Befragten stimmen voll und ganz zu, dass sie das PACE einem Freund/ einer Freundin weiterempfehlen würden.

Die Mehrheit der Befragten stimmt voll und ganz zu, dass sich die Unterstützung gelohnt hat (65 Prozent stimmen voll und ganz zu, 27 Prozent stimmen eher zu).

Der Anteil an Jugendlichen, die überhaupt nicht mit dem PACE (Betreuung, PACE insgesamt, Unterstützung etc.) liegt unter 2 Prozent.

Good Practice-Beispiele

Im Folgenden soll anhand eines Fallbeispiels nochmals verdeutlicht werden, inwieweit die PACE-Richtlinie in der Praxis umgesetzt wird und welche Maßnahmenelemente besonders zum Erfolg der PACE bei der Unterstützung der Jugendlichen zur Wiederannäherung an den Arbeitsmarkt sowie der Bewältigung von individuellen Problemlagen beitragen. Hierzu wurde das PACE der Stadt Salzgitter ausgewählt.

© Steria Mummert Consulting

PACE Jugendberufshilfe der Stadt Salzgitter	
Förderprogramm	PACE
Laufzeit	Seit 1990, aktuelle Laufzeit von 01.01.2011 bis 31.12.2013
Gesamtkosten	938.000 Euro für aktuelle Laufzeit von 01.01.2011 bis 31.12.2013
EU-Anteil	106.000 Euro für aktuelle Laufzeit von 01.01.2011 bis 31.12.2013
Projektträger	Jugendberufshilfe der Stadt Salzgitter
Anschrift	Marienbruchstr. 75, 38226 Salzgitter
Internetadresse	www.salzgitter.de
E-Mail	christine.handzik@stadt.salzgitter.de
Telefon	05341/ 44325
Ansprechpartner	Frau Christine Handzik

Tabelle 24: Projektbeispiel PACE Salzgitter

Die Jugendberufshilfe der Stadt Salzgitter wurde im März 1990 eingerichtet. Träger der Maßnahme ist die Stadt Salzgitter. Hier ist das PACE in den Fachdienst Kinder, Jugend und Familie und hier dem Fachgebiet Kommunale Kinder- und Jugendförderung zugeordnet. Durch die enge städtische Anbindung werden nach Angaben des Trägers die Zusammenarbeit der vor Ort tätigen pädagogischen Fachkräfte sowie die unkomplizierte Nutzung des städtischen Angebots erleichtert. Weiterhin ist ein regelmäßiger Austausch im Rahmen der pädagogischen Jugendarbeit vor Ort sicher gestellt. Das PACE verfügt über langjährige Beziehungen und eine enge Vernetzung mit den unterschiedlichsten Netzwerkpartnern, die beratend, vermittelnd und fördernd mit dem PACE kooperieren. Hierzu gehören u. a. kommunale Kooperationspartner (z. B. Fachdienst Soziales/ Schuldnerberatung, Fachdienst Gesundheit, Fachdienst Bildung), freie Träger (z. B. SOS Mütterzentrum, Verbände, Drogenberatung), Arbeitsverwaltung (z. B. Berufsberatung, Arbeitsvermittlung, Jobcenter, Reha) sowie regionale Bildungsträger, Schulen, Stadtteiltreffs, Netzwerk Jugend.

Das PACE ist in die Stadt Salzgitter sehr gut integriert, so dass es bei Jugendlichen und den Bewohner/innen der Stadt einen hohen Bekanntheitsgrad hat. Die Jugendlichen werden auf unterschiedlichste Weise auf das PACE aufmerksam. Vor allem über Eltern/Geschwister sowie Kontakte zu Schulen (vor allem Hauptschulen) werden die Jugendlichen an das PACE vermittelt. Über die Homepage oder Werbung für Projektangebote aus Presse und Flyern wird ebenfalls für die Arbeit des PACE geworben. Jedes Jahr ist das PACE weiterhin auf der Bildungsmesse vertreten. Weitere wichtige Zugangskanäle sind Bildungsträger, das Jobcenter, andere Jugendprojekte und die Kontakte zum Jugendamt. Hier bestehen regelmäßige Austausche und Vermittlungen. Weiterer wichtiger Zugangsweg ist auch die aufsuchende Arbeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vom PACE selbst. Hierüber werden direkt Jugendliche angesprochen und Unterstützung persönlich angeboten.

Die Problembereiche, mit denen sich die Jugendlichen an das PACE wenden, sind sehr vielfältig. Nach Erfahrung des Trägers ist einer der häufigsten Kontaktpunkte der Wunsch der Jugendlichen „nur mal schnell die Bewerbung ausdrucken“. Hierüber ergeben sich die ersten Gespräche und häufig besteht der Bedarf, die Bewerbungsunterlagen von Grund auf zu überarbeiten und Unterstützung bei der Berufs- oder Ausbildungsorientierung zu geben. Die Jugendlichen haben vielfach Probleme, nicht nur Bewerbungen zu erstellen sondern sich insgesamt einen Überblick über die Bandbreite und die Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt zu verschaffen. Weiterhin haben die Jugendlichen durch fehlende oder schlechte Schulabschlüsse die Anforderungen der Ausbildungs- oder Stellenplätze zu erfüllen. Langzeitarbeitslosen fällt es schwer, sich für neue Herausforderungen zu motivieren.

Junge Menschen haben des Weiteren Schwierigkeiten mit der Selbstreflexion. Sofern sie einen Berufswunsch haben, ist es oft schwer, ihnen begreiflich zu machen, dass die Voraussetzungen für den Berufswunsch in kurzer Zeit nicht erfüllbar sind. In der Region haben vor allem männliche Jugendliche den Wunsch im KfZ-Bereich bei VW oder den Zulieferern von VW tätig zu sein. Voraussetzung hierfür ist meist ein Realschulabschluss und gute Kenntnisse in Mathematik, Physik und dem fachlichen Verständnis. Oft verfügen die Jugendlichen hier über kaum oder keine Kenntnisse und können sich kein Bild von den Aufgaben, die sie in diesem Bereich erwarten, machen.

Unter den aktuellen Gegebenheiten auf dem Arbeitsmarkt ist es nach Einschätzung des Trägers relativ gut möglich, Jugendliche in Arbeit zu vermitteln. Allerdings ist die Vermittlung oft nicht dauerhaft, da die Jugendlichen den Belastungen und dem

© Steria Mummert Consulting

Druck, die die Arbeit in einem festen Arbeitsverhältnis mit sich bringt, nicht gewachsen sind. Ohne entsprechende Vorbereitung der Jugendlichen ist hier die Vermittlung nicht von langer Dauer und eine zweite Chance wird selten gegeben. Die fehlende Belastbarkeit ist häufig auf physische und psychische Belastungen zurück zu führen, die nur schwer mit dem Jugendlichen ohne weitere Hilfe in den Griff zu bekommen ist.

Nach Erfahrung des Trägers haben Jugendliche mit Migrationshintergrund in den letzten Jahren kaum noch Schwierigkeiten mit der Eingliederung oder der Sprache. Insgesamt aber haben Jugendliche aus der Zielgruppe des PACE unabhängig von ihrer Herkunft fehlende Kenntnisse im mathematischen Bereich sowie der deutschen Rechtschreibung. Vor allem Sachverhalte in geordnete Strukturen zu bringen (z. B. Verfassen eines Lebenslaufes oder eines Bewerbungsanschreibens) fällt vielen besonders schwer.

Aufgrund der Vielzahl von Problembereichen ist es daher ein Grundanliegen des PACE, eine Vertrauensposition zum/zur Jugendlichen aufzubauen und als verlässlicher Ansprechpartner zur Verfügung zu stehen. Gemeinsam werden mit dem/der Jugendlichen Strukturen aufgebaut, anhand derer dem/der Jugendlichen ebenfalls eine Orientierungshilfe an die Hand gegeben wird. Mit jedem/r Jugendlichen wird ein gemeinsamer Ordner angelegt, in dem sämtliche Daten chronologisch aufgebaut werden. Inhalte des Ordners sind der vereinbarte Förderplan, der Lebenslauf, der erste Eindruck von sich selbst und von seiner Situation, Meilensteine, die sich der Jugendliche setzt und bereits erreicht hat. Vielfach ist hier der Werdegang des jungen Menschen über den Zeitverlauf aufzubauen, da nicht immer alle Informationen in einem Erstgespräch ermittelt werden können. Weiterhin erfolgt eine gemeinsame Kompetenzfeststellung um die berufliche Orientierung voranzubringen. Der gemeinsame Ordner dient auch dazu, finanzielle Eckdaten und Ansprüche zu filtern.

Wesentlicher Ansatzpunkt für die Unterstützung der jungen Erwachsenen ist es, die Motivation und Zukunftsorientierung wieder zu wecken. Hierzu dienen regelmäßige Gespräche und regelmäßige Treffen, die ein wesentlicher Erfolgsfaktor sind. Durch das PACE erhält der/die Jugendliche Ansätze, um selbst initiativ zu werden (z. B. Möglichkeit Stellen- oder Recherchetätigkeiten über Computer des PACE zu erledigen, Prüfung der Bewerbungsunterlagen mit Feedback und Verbesserungsmöglichkeiten). Viele junge Menschen der Zielgruppe PACE haben ebenfalls Schwierigkeiten, Behördengänge zu erledigen. Oftmals verstehen sie die Anforderungen, die z. B. bei der Beantragung von Arbeitslosengeld oder sonstigen Anträgen gestellt werden, nicht. Daher werden sie in diesen Fällen oft durch Mitarbeiter/innen des PACE begleitet und die Gespräche werden entsprechend gemeinsam vor- und nachbereitet. Offene Fragen werden dem/der Jugendlichen beantwortet, so dass er/sie im Anschluss selbständig die erforderlichen Unterlagen zusammenstellen und weiter bearbeiten kann. Entsprechende Hilfestellung wird ebenfalls bei anderen Unterstützungsbedarfen der Jugendlichen geleistet.

Besonders motivationsfördernd werden durch den Träger auch erlebnispädagogische Angebote und soziale Gruppenarbeit eingeschätzt. Jedes Jahr wird durch das PACE ein großes Projekt vorbereitet, an dem die Jugendlichen sich aktiv beteiligen und nachhaltige Ergebnisse zu schaffen. Ziel ist es u. a., die Kreativität und die Eigeninitiative der Jugendlichen die fördern und ihnen Gelegenheit zu geben, etwas Eigenes zu schaffen und ihre eigenen Grenzen zu testen. Beispiele hierfür sind u. a. Projekte, die über mehrere Module die Auseinandersetzung mit sich selbst bis hin zum Bewerbungsprozess anregen. Eine Zusammenarbeit findet hier auch immer wieder mit unterschiedlichen Betrieben, z.B. der Salzgitter AG sowie dem Arbeitskreis Stadtgeschichte statt. Innerhalb des Projektes hatten die Jugendlichen Gelegenheit, sich mit dem historischen und politischen Hintergrund auseinander zu setzen. Ziel war es, Plakate für eine Gedenkstätte zu erstellen.

Auch regelmäßige Besuche in einem Hochseilgarten sind sehr erfolgversprechend um Jugendliche zu motivieren und sich selbst auszuprobieren. Die Projekte werden in enger Kooperation mit Partnern organisiert. Hier haben die Jugendlichen ebenfalls die Möglichkeit, Kontakte zu anderen Jugendlichen zu knüpfen und sich zu vernetzen.

Nach Angaben des Trägers sind die Handlungsspielräume für die Arbeit mit dem Jugendlichen derzeit sehr eng, so dass vor allem für spontane, praktische Hilfe bei Problemstellungslagen der Teilnehmer/innen kaum Raum bliebe. Den Jugendlichen Anreize zu schaffen und sie zu motivieren, sei kaum über die Förderung abzudecken. Bei-

© Steria Mummert Consulting

spielsweise sei eine praktikumsähnliche Vergütung – die eine besondere Motivationswirkung hervorruft – für junge Menschen, die nicht im Leistungsbezug SGB II/III sind, nicht möglich.

Insgesamt bietet die Förderung nach Einschätzung des Trägers einen guten Rahmen für die Zusammenarbeit mit den Jugendlichen. Durch die gewachsenen und langjährigen Beziehungen hat sich ein stabiles Netzwerk entwickelt, in denen gute Beziehungen sowohl zu städtischen Einrichtungen als auch Freizeitstätten, Firmen und Unternehmen aus der Region bestehen. Es kann von familiären Beziehungen gesprochen werden, die den Jugendlichen vor allem Stabilität und kontinuierliche Ansprechpartner/innen bieten.

6.1.2.3 Ausbildungsförderung

Die Bedingungen für Jugendliche auf dem Arbeitsmarkt in Deutschland haben sich seit Mitte der neunziger Jahre verschärft. Gerade aufgrund der lang anhaltenden rezessiven Konjunktur ist nicht nur der Bedarf an Arbeits- sondern auch an Nachwuchskräften rückläufig gewesen. Die Aufgrund der demographischen Entwicklung in den zurückliegenden Jahren in Niedersachsen zunehmende Anzahl der Schulabgängerinnen und Schulabgänger konnte auf Seiten des Ausbildungsplatzangebots kein adäquates Mengenverhältnis entgegengesetzt werden. Es konnte sogar ein Rückgang bei den abgeschlossenen Berufsausbildungsverträgen beobachtet werden. Wie der sozioökonomischen Analyse (vgl. Kapitel 3) zu entnehmen ist, wird sich jedoch in naher Zukunft die Anzahl der Absolvent/innen aus allgemeinbildenden Schulen drastisch vermindern. Der dadurch bedingt signifikante Rückgang der Bewerberinnen und Bewerber auf dem Ausbildungsstellenmarkt könnte für die Wirtschaft zu einem beträchtlichen Fachkräftebedarf führen. In Zukunft werden die Unternehmen als Folge der Globalisierung und des technischen und strukturellen Wandels jedoch mehr denn je auf gut ausgebildete Fachkräfte angewiesen sein. Gleichzeitig ist damit zu rechnen, dass die Arbeitsmöglichkeiten für Ungelernte weiter rapide abnehmen werden. Die festzustellende Ausbildungsplatzlücke sowie das damit zusammenhängende Problem, dass sich viele Jugendliche im so genannten Übergangssystem befinden (berufsvorbereitende und schulische Maßnahmen, die zu keinem beruflichen Abschluss führen), veranlassen die niedersächsische Politik, die Erstausbildung als Interventionsfeld für die ESF-Förderung vorzusehen. Ziel ist es, allen ausbildungswilligen und -fähigen Jugendlichen ein Ausbildungsangebot zu unterbreiten.

Vor diesem Hintergrund ist die spezifische ESF-Förderung für Jugendliche und junge Erwachsene in Niedersachsen in der Prioritätsachse B „Förderung des Humankapitals“ zu sehen.

Gemäß den operationellen Programmen möchte das Land Niedersachsen hier Projekte fördern, die ein besonderes Augenmerk auf den Übergang von der Schule in die Ausbildung bzw. in den Beruf legen[56]. Erklärtes Ziel ist es, diese Schwelle erfolgreich zu überwinden, damit Jugendliche nachhaltig ihren Weg in den ersten Arbeitsmarkt finden können und nicht in so genannten „Maßnahmekarrieren“ enden, bei denen eine Qualifizierung die nächste ablöst, ohne dass die reelle Chancen auf einen Arbeitsplatz maßgeblich steigt. Vor dem Hintergrund der Qualifikationsanforderungen des innovations- und qualifikationsorientierten Strukturwandels soll in den im Rahmen der Prioritätsachse B geförderten Maßnahmen das Arbeitskräftepotenzial weiter qualifiziert und der Rückgang in der beruflichen Erstausbildung gestoppt werden. Zugleich sollen Ausbildungsgänge hinsichtlich ihrer Qualität und Zukunftsorientierung weiter gesteigert werden.

Diesem strategischen Ziel sind folgende zwei spezifischen Ziele und Maßnahmen zugeordnet:

- Sicherung und Verbesserung der Ausbildungsplatzsituation

  Hier sollen Maßnahmen gefördert werden, die das Ausbildungsplatzangebot insgesamt stabilisieren und vergrößern. Dazu zählen insbesondere Angebote für bestimmte Zielgruppen, um diesen Jugendlichen Chancen auf eine Ausbildung zu verschaffen und so gleichzeitig den Ausbildungsmarkt insgesamt zu entlasten.

- Verbesserung der Aus- und Weiterbildungssysteme

  Die Durchlässigkeit zwischen Systemen der beruflichen Aus-, Fort- und Weiterbildung zu ver-

[56] vgl.: Operationelle Programme für den Europäischen Sozialfonds (ESF) im Ziel „RWB“ und „Konvergenz“, Förderperiode 2007 - 2013

bessern, ist hier ein Förderschwerpunkt. Mit Hilfe der ESF-Förderung sollen aber nicht nur zusätzliche Angebote und Einrichtungen unterstützt, sondern auch der Aufbau von dezentralen Vernetzungssystemen vorangetrieben werden.

Für die Prioritätsachse B wird das folgende operative Ziel umgesetzt und unter anderem mit den aufgezählten Programmen realisiert:

- Erhöhung der Ausbildungsbereitschaft der Unternehmen

  Der Vergrößerung des Ausbildungsplatzangebots dient beispielsweise seit 2004 der Einsatz „**zusätzlicher Ausbildungsplatzakquisiteure bei den Kammern in Niedersachsen**“. Mit dem Programm werden entsprechend der Vereinbarung im Niedersächsischen Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs die Fortsetzung und Weiterentwicklung des Einsatzes zusätzlicher Ausbildungsplatzakquisiteure im Rahmen eines flächendeckenden Netzes bei den Kammern gefördert (vgl. Kapitel 4.3). Direkte Ansprache, Beratung und praktische Unterstützung sollen möglichst viele Unternehmen in Niedersachsen zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze bewegen. Mehr als vier Fünftel aller betrieblichen Ausbildungen werden in Mitgliedsbetrieben der Industrie- und Handelskammern (IHK) und Handwerkskammern (HWK) absolviert. Aufgabe der Kammern ist auch die Gewinnung zusätzlicher Ausbildungsbetriebe und Ausbildungsplätze; dies gilt auch für die in anderen Berufszweigen für die Ausbildung zuständigen Stellen. Dafür nutzen sie den engen Kontakt zu den Unternehmen, leisten also Netzwerkarbeit. Voraussetzung ist ein schlüssiges Konzept zur Verstetigung und Intensivierung der Aktionen zur Werbung zusätzlicher Ausbildungsplätze und die verbindliche Zusammenarbeit mit den Verbänden der Wirtschaft, der Arbeitsverwaltung und anderen Akteuren. Auch bei anderen für die Ausbildung zuständigen bzw. mit Ausbildungsfragen befassten Stellen kann der Einsatz zusätzlicher Kräfte zur Einwerbung von Ausbildungsplätzen gefördert werden. Seit 2010 sollen die Ausbildungsplatzakquisiteure verstärkt in den Bereichen „Berufsorientierung“ und „Best fit“ von Bewerberinnen und Bewerber und Ausbildungsplatz bzw. Ausbildungsbetrieb tätig werden.

  Als besonderes gutes Beispiel kann hier die Beratung insbesondere von Migrantinnen und Migranten über die rechtlichen Besonderheiten des deutschen Arbeitsmarktes und den Vorteil von Ausbildung durch Betriebe die von Migrantinnen und Migranten geführt werden dienen: Um das erhebliche Ausbildungspotenzial ausländischer Unternehmer besser zu erschließen, setzt die **Industrie- und Handelskammer Hannover** mit Herrn Dittmar Schünemann einen Ausbildungsakquisiteur gezielt in diesem Bereich ein. Seine Aufgabe besteht darin, Betriebe über die Möglichkeiten der dualen Ausbildung zu informieren. Darin erschöpft sich sein Aufgabenfeld aber nicht. Um den nachhaltigen Erfolg seiner Arbeit sicherzustellen hält er auch während der Ausbildung Kontakt zu den Betrieben und kooperiert mit regionalen Projekten.

Fallstudie Ausbildungsplatzakquisiteure	
Projekttitel	Verbesserung der Ausbildungsplatzsituation in der IHK-Region Hannover
Laufzeit	Seit 2008, aktuelle Laufzeit von 01.01.2011 bis 31.12.2013
Gesamtkosten	685.000 Euro für aktuelle Laufzeit von 01.01.2011 bis 31.12.2013
EU-Anteil	342.000 Euro für aktuelle Laufzeit von 01.01.2011 bis 31.12.2013
Projektträger	IHK Projekte Hannover GmbH
Anschrift	Schiffgraben 49, 30175 Hannover
Ansprechpartner	Frank Willmann
Projektziel	Erschließung des Ausbildungspotentials ausländischer Unternehmer Information über die Möglichkeiten dualer Ausbildung

Tabelle 25: Projektdarstellung Ausbildungsaquisiteure

Weiterhin werden zur Gewinnung zusätzlicher Ausbildungsbetriebe z.B. **Ausbildungsverbünde** seit den neunziger Jahren gefördert, die in Partnerschaft mit kleinen und mittelständischen Betrieben zusätzliche Ausbildungsplätze schaffen. Auf diese Weise wird zugleich für die KMU Qualität und Kontinuität der Berufsausbildung gesichert sowie eine Ausbildung gewährleistet, die einen wichtigen Beitrag zur Umsetzung neuer Berufe leistet und damit dem künftigen Fachkräftemangel entgegenwirkt.

Gefährdet ist die berufliche Ausbildung auch durch die seit Jahren steigende Anzahl von Insolvenzen bzw. insolvenzgefährdeten Betrieben in Niedersachsen. Dies führt bei den jeweiligen Auszubilden-

© Steria Mummert Consulting

den zu einem unverschuldeter Abbruch ihrer Ausbildung. Um diesen Jungendlichen den Abschluss ihrer Ausbildung zu ermöglichen, wurden so genannte Übernahmebetriebe durch das Programm **Förderung von Betrieben mit Lehrlingen aus Insolvenzen** unterstützt, die diesen Auszubildenden die Fortführung der begonnenen Ausbildung ermöglicht habe. **Da dieses Instrument im Jahre 2009 als Regelförderung in das SGB III aufgenommen worden ist, wurde die Förderung über den ESF in Niedersachsen eingestellt.**

Bei einem ohnehin nicht ausreichenden Angebot an betrieblichen Ausbildungsplätzen haben vor allem leistungsschwache Jugendliche oder Jugendliche mit anderen Vermittlungshemmnissen, häufig kaum eine Chance auf eine qualifizierte Berufsausbildung. Aus diesem Grund werden in Niedersachsen spezielle Angebote für diese Zielgruppen gefördert:

Mit dem Programm „**Chance betriebliche Ausbildung**“ wird die **Besetzung betrieblicher Ausbildungsplätze** mit Jugendlichen mit schlechteren Startchancen gefördert. Die Förderung soll die Chancen der Bewerberinnen und Bewerber auf Aufnahme einer betrieblichen Ausbildung erhöhen. Damit wird ein wertvoller Beitrag zur Deckung des zukünftigen Fachkräftebedarfs in Niedersachsen, insbesondere bei den kleinen- und mittelständischen Unternehmen geleistet. Das Programm ist ebenfalls Bestandteil des „Niedersächsischen Paktes für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs” (vgl. Kapitel 5.3). Darüber hinaus können über dieses Programm **zusätzlich geschaffene betriebliche Ausbildungsplätze** gefördert, die dann ebenfalls mit Ausbildungsplatzbewerberinnen oder -bewerbern besetzt werden, die über einen nicht konkurrenzfähigen Schulabschluss verfügen.

Das Programm „**Modellprojekte betriebliche Ausbildung**“ zielt auf eine Verbesserung der Lage auf dem niedersächsischen Ausbildungsstellenmarkt insgesamt. Hierzu zählen neben der Förderung der betrieblichen Ausbildung als einen Beitrag zur nachhaltigen Fachkräftesicherung der niedersächsischen Unternehmen, die Steigerung der Qualität und Attraktivität der Berufsausbildung. Auch dieses Programm ist ein weiterer Baustein des „Niedersächsischen Paktes für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs“ (vgl. Kapitel 5.3). Über die Richtlinie können Projekte gefördert werden, die mindestens zwei der nachfolgend skizzierten Themenbereiche abdecken[57]:

- Schaffung von zusätzlichen betrieblichen Ausbildungsplätzen – vor allem für benachteiligte Bewerberinnen und Bewerber, Altbewerberinnen und Altbewerber oder für Bewerberinnen und Bewerber mit Migrationshintergrund.
- Verbesserung des Matchings zwischen Bewerberinnen und Bewerbern und freien Ausbildungsstellen.
- Beratung und Unterstützung von Betrieben bei der Schaffung und Besetzung von betrieblichen Ausbildungsplätzen sowie Entwicklung betrieblicher Modelle zur Rekrutierung von geeigneten Auszubildenden.
- Ausbildungsbegleitung insbesondere mit dem Ziel, Ausbildungsabbrüche zu vermeiden.
- Coaching der Auszubildenden zur Verbesserung des Einstiegs in die Berufsausbildung.
- Berufemarketing für Branchen mit hohem Fachkräftebedarf, insbesondere für Betriebe mit zukunftsträchtigen, bei Jugendlichen jedoch unbekannten bzw. wenig nachgefragten Ausbildungsberufen oder in Bezug auf neue bzw. neugeordnete Berufe.
- Kampagnen zur Steigerung der Attraktivität der dualen Berufsausbildung insgesamt oder von einzelnen zukunftsträchtigen Berufen.
- Aufbau von Netzwerken der regionalen Ausbildungsmarktakteure.
- Durchführung von Studien zur Ermittlung des zukünftigen Ausbildungs- oder Fachkräftebedarfs in einzelnen Branchen/Berufen und/oder Regionen.
- Qualitätssicherung und -steigerung in der Ausbildung im Betrieb.

[57] vgl. Produktinformation Modellprojekte betriebliche Ausbildung Produktinformation (Stand 8. Dezember 2011), NBank

- Verbesserung der Ausbildungssituation von Jugendlichen mit Migrationshintergrund.

- Beratung und Unterstützung von Betrieben zu familienfreundlichen Ausbildungsformen und zur Erhöhung des Frauenanteils in insbesondere gewerblich-technischen Berufen.

Erhöhung der Qualität der Berufsausbildung im dualen System

Technologischer Wandel und Globalisierung der Wirtschaft erfordern ein erhöhtes Maß an Flexibilität der Beschäftigten. Immer seltener wird es gelingen, in dem ursprünglichen Ausbildungsberuf ein Leben lang tätig zu sein. Zur Erhöhung der Ausbildungsqualität werden deshalb beispielsweise zusätzliche Maßnahmen zur überbetrieblichen Qualifizierung von Auszubildenden angeboten, die über die in den Betrieben mögliche Ausbildung hinausgehen. Angestrebt ist der Ausgleich betrieblicher Spezialisierung bei den Jugendlichen sowie die ständige Anpassung an neue Technologien und Arbeitstechniken mit dem Ziel, die beruflichen Einsatzmöglichkeiten dahingehend zu erweitern, dass die Jugendlichen nach Abschluss der Ausbildung als Fachkräfte in fast allen Zweigen der Wirtschaft tätig werden können. Dies liegt auch im Interesse und in der Verantwortung der mittelständischen Wirtschaft, damit im Bereich der Ausbildung in KMU keine Qualifikationsdefizite entstehen, die sich bei der Vielzahl der Ausbildungsbetriebe spürbar auf die Qualität des Fachkräftenachwuchses insgesamt auswirken könnten.

Weiterentwicklung von Bildungszentren zur Vermittlung von Kenntnissen in neuen Technologien und Verfahren einschließlich deren Anwendung und Vermarktung

Qualifizierung, Weiterbildung, und lebenslanges Lernen erlangen vor dem Hintergrund struktureller und demographischer Anforderungen für Unternehmen und Beschäftigte immer höheren Stellenwert. Bei KMU in Niedersachsen ist ein erheblicher Nachholbedarf an Qualifizierung in neuen Technologiefeldern, Anpassung an den internationalen Markt oder im Umgang mit neuen multimedialen Lernformen festzustellen. Um hier nachhaltige Abhilfe zu schaffen, ist ein Einstieg in neue Technologiefelder oder Lernformen bereits während der schulischen Ausbildung zu suchen, spätestens aber während der Erstausbildung. Im Laufe der Zeit sind die Kenntnisse weiter zu vertiefen und anzupassen. Zu diesem Zweck wird insbesondere ein Wissenstransfer über eine stärkere Vernetzung von Bildungs- und Ausbildungssystemen angestrebt.

Weiterhin kann die Weiterentwicklung von Bildungszentren zu Kompetenzzentren zum Wissenstransfer beigetragen. Es werden nicht nur überbetriebliche Lehrgänge und Fort- und Weiterbildungen durchgeführt. Vielmehr werden betriebliche Bedürfnisse von KMU stärker abgebildet und von der Problemfindung und -beschreibung bis hin zur Problemlösung alle Bereiche bearbeitet. Dazu gehört auch die Vermittlung von Kompetenzen zu neuen Technologien und Verfahren einschließlich deren Anwendung und Vermarktung. In ihrem Kompetenzbereich sollen Kompetenzzentren Bildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen entwickeln, erproben und verbessern.

Entwicklung und Erprobung von Innovationen

Gefördert werden sollen im Rahmen von **innovativen Projekten der Aus-, Fort- und Weitebildung** die Erarbeitung und Umsetzung neuer Strategien des lebenslangen Lernens, die den Zugang zu Qualifikationen und Kompetenzen insbesondere in neuen Technologiefeldern bezwecken. Darüber hinaus sollen die bisherigen Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung besser aufeinander abgestimmt und auf Erfordernisse einer wissensbasierten Gesellschaft eingestellt werden. Im Sinne eines Aufbaus von Qualifikationsnetzwerken sind dabei Zielsetzungen u.a. die bessere Vernetzung von Lernorten der Dualen Ausbildung (berufsbildende Schule, Unternehmen, überbetriebliche Bildungsstätte) untereinander und mit anderen Einrichtungen der beruflichen Bildung (Fachhochschule, Hochschule, Forschungseinrichtungen) oder die Heranführung von KMU, Bildungseinrichtungen und Beschäftigten an notwendige Kompetenzen für den internationalen Markt. Dazu kann beispielsweise der Erfahrungsaustausch mit Bildungsexperten im In- und Ausland, die internationale Vermarktung von Bildungsangeboten im Ausland sowie die Kooperation niedersächsischer Bildungsträger mit Bildungsträgern im Ausland gehören.

© Steria Mummert Consulting

Bereits in der Halbzeitevaluierung[58] wurde als gutes Beispiel für ein solches innovatives Projekt **Niedersachsen f³ - fit for future** im Rahmen einer Fallstudie ausführlich vorgestellt. In diesem Vorhaben wurde im Rahmen des Budgets für transnationale Projekte die Zusatzqualifikation „ESC – Entrepreneur's Skill Certificate" („Unternehmensführerschein") als modulares Fortbildungssystem angeboten. Mit dem ESC werden im Rahmen von vier aufeinander aufbauenden Modulen Kompetenzen zum unternehmerischen und wirtschaftlichen Denken und Handeln vermittelt.

Niedersachsen f³ - fit for future	
Förderprogramm	Innovative berufliche Aus-, Fort- und Weiterbildung
Maßnahmeart	Maßnahmen der Internationalisierung der Berufsausbildung
Laufzeit	Von 17.08.2009 bis 16.08.2011
Gesamtkosten	705.768,92 Euro
EU-Anteil	590.503,62 Euro
Projektträger	Innovationen in der Bildung e.V.
Anschrift	Sachsenring 11, 27711 Osterholz-Scharmbeck
Internetadresse	http://www.iidb.de
E-Mail	info@iidb.de
Telefon	030 39405160
Ansprechpartner	Frau Marion Sommer-Schmidt

Tabelle 26: Fallstudie Innovative Projekte - Projektbasisdaten

Resümierend lässt sich Folgendes feststellen:

- Die hier vorgestellten Programme der Ausbildungsförderung haben fast ausschließlich die Hauptzielgruppe der Jugendlichen im Fokus. Eine spezielle - im Programm angelegte - Schwerpunktlegung auf andere Zielgruppen (z.B. Ältere, Migrantinnen und Migranten und Frauen) existiert nicht. Gleichwohl tragen einzelne Programmelemente sehr wohl zu einer (mittelbaren) Förderung der jeweiligen Zielgruppe bei: Zum Beispiel der als gutes Beispiel genannte Ausbildungsplatzakquisiteur, der ausschließlich für Betriebe von Migrantinnen und Migranten zu ständig ist oder aber auch die Förderung von Kompetenzzentren, die vor allem für Berufserfahrene den Kompetenzaufbau im Fokus haben (z.B. durch Ausbildung, Fortbildung und Meisterausbildung) und somit tendenziell ältere Bevölkerungsgruppen zum lebenslangen Lernen ermuntern bzw. befähigen.

- Aus der Analyse der Richtlinien ist deutlich geworden, dass alle vorgestellten Programme nach Ansicht des Evaluationsteams einen wichtigen Beitrag zu den Themen „Demographischer Wandel" und „Fachkräftebedarf" beitragen können. Dies liegt insbesondere an der Fokussierung auf die Ausbildung junger Menschen auf der einen Seite und auf der anderen Seite an der Konzentration der Förderung auf kleine und mittelständische Unternehmen sowie auf die lokale Ausbildungsinfrastruktur. In wie weit die Programme gerade in quantitativer Sicht ihre definierten Ziele erreichen, sollte bei Bedarf im Rahmen einer programmspezifischen Untersuchung eruiert werden.

6.1.2.4 Hochschulförderung

Den Herausforderungen des Demographischen Wandels und des Fachkräftebedarfs wird nicht nur mit den Instrumenten des ESF begegnet. Auch der EFRE setzt an der Bewältigung des zukünftigen Fachkräftebedarfs in Niedersachsen insbesondere über die Programme „Innovation durch Hochschulen" und das Großprojekt „Innovations-Inkubator" an.

Das Programm „Innovation durch Hochschulen" wird sowohl im RWB- als auch im Konvergenzgebiet durchgeführt und verfügt über verschiedene Fördertatbestände. Insgesamt sind für „Innovation durch Hochschulen" 69 Mio. Euro an EFRE-Mitteln für das RWB-Gebiet vorgesehen und ca. 15 Mio. Euro für das Konvergenzgebiet. Das Großprojekt „Innovations-Inkubator" ist an der Leuphana Universität in Lüneburg angesiedelt und leistet durch seine verschiedenen Teilmaßnahmen einen Beitrag zur Erweiterung des regionalen Arbeitskräfteangebots im Konvergenzgebiet. Für den Innovations-Inkubator sind ca. 64 Mio. Euro an EFRE-Mitteln eingeplant. Aus diesen Hochschul-Programmen werden sowohl unternehmensnahe Weiterbildungsprojekte als auch einzelne Projekte gefördert, die sich direkt auf das

[58] Halbzeitbewertung der Interventionen des Europäischen Sozialfonds im Land Niedersachsen in der Förderperiode 2007-2013, Oktober 2010 (Steria Mummert Consulting, Prognos, NIW und genderbüro), S.266 ff.

Thema Demographischer Wandel beziehen. Die zwei genannten Programme der Hochschulförderung sollen daher in ihrer Wirkungsweise im Folgenden genauer betrachtet und ein Best-practice-Projekt mit dem Schwerpunktthema Demographischer Wandel vorgestellt werden.

Im Rahmen der Hochschulförderung trägt der EFRE einerseits zur Erweiterung und andererseits zur qualitativen Verbesserung des Arbeitskräftepotentials in der Region bei und fördert den Kontakt zwischen zukünftigen Arbeitnehmer/innen und potentiellen Arbeitgebern. Die EFRE-Hochschulförderung setzt über folgende Aspekte an den Herausforderungen im Zusammenhang mit dem Demographischen Wandel an:

- am Bedarf der Unternehmen orientierte Weiterbildung von Hochschulabsolvent/innen in der Berufseinmündungsphase
- unternehmensorientierte Weiterbildung von Fach- und Führungskräften im Sinne des Lebenslangen Lernens
- Sensibilisierung der Unternehmen für eine demographiegerechte Personalplanung und -förderung
- Abbau von Zugangsbarrieren für Mädchen zu MINT-Fächern
- Senkung der Transaktionskosten bei der Arbeits(kräfte)suche durch Vernetzung von Wissenschaft und Wirtschaft in der Region

Zum Thema Weiterbildung und Qualifizierung wurden durch die EFRE-Hochschulförderung aus den Fördertatbeständen „Unternehmensorientierte Weiterbildung“ und „Modellprojekte berufsbezogene wissenschaftliche Weiterbildung“ bis Ende November 2011 insgesamt 26 Projekte bewilligt, die jeweils mit einem Partnerprojekt in der Forschung verbunden sind. Davon waren 24 Projekte bei einer Organisation im RWB- und zwei Projekte im Konvergenzgebiet angesiedelt. Die praxis- und bedarfsorientierte Qualifizierung in der Berufseinmündungsphase wurde z.B. durch Projekte adressiert, die ein Master-Programm zu Themen wie Innovationsmanagement im Netzwerk aus Wirtschaft und Universität, zur Unternehmer(innen)nachfolge oder ein Trainee-Programm für Ingenieure/-innen und andere Naturwissenschaftler/-innen in mittelständischen Unternehmen in Niedersachsen anbieten. Unter den Projekten zur unternehmensorientierten Weiterbildung von Fach- und Führungskräften finden sich einerseits Projekte die auf allgemeine berufsbezogene Kompetenzen ausgerichtet sind wie z.B. ein berufsbegleitender Zertifikatsstudiengang für Ingenieure/innen zur Vermittlung von Projekt-, Wirtschafts- und Sozialkompetenz. Andererseits werden auch Projekte gefördert, die bestimmte technologische Spezialthemen aufgreifen wie z.B. den Einsatz moderner CAx-Technologien für Entwurf und Produktion von Bauteilen in KMUs. Die Projekte aus dem Bereich „Unternehmensorientierte Weiterbildung“ und „Modellprojekte berufsbezogene wissenschaftliche Weiterbildung“ tragen zur bedarfsgerechten und hochwertigen Qualifizierung von Absolvent/innen und Fach- und Führungskräften in Niedersachsen bei und versuchen auf diese Weise einem zukünftigen Fachkräftemangel in der Region entgegenzuwirken.

Für die Projekte der EFRE-Hochschulförderung aus dem Bereich Weiterbildung und Qualifizierung wurden im RWB-Gebiet durch das Programm „Innovation durch Hochschulen“ ca. 4,6 Mio. Euro an EFRE-Mitteln bewilligt, was etwa 10 Prozent der bewilligten Mittel dieses Programms im RWB-Gebiet entspricht. Im Konvergenzgebiet wurden bisher ca. 830.000 Euro für Projekte zur Weiterbildung und Qualifizierung bewilligt. Dies entspricht ca. 22 Prozent der bewilligten EFRE-Mittel aus „Innovation durch Hochschulen“ im Konvergenzgebiet. Eine weitere Bindung von EFRE-Mitteln ist im Konvergenzgebiet für Projekte zum Fördertatbestand Weiterbildung nicht eingeplant, da entsprechend vorgemerkte Mittel 2010 in ESF-Mittel umgewidmet wurden. Es stehen im Konvergenzgebiet für diesen Bereich daher aktuell nur Mittel aus dem ESF für weitere Projekte zur Verfügung.

Über den größeren Block an Projekten zum Thema Weiterbildung und Qualifizierung hinaus wurden im RWB-Gebiet im Rahmen der Hochschulförderung fünf Projekte bewilligt, die die Themen demographische Entwicklung oder Gender explizit aufgreifen. Diese Projekte entwickeln Maßnahmen mit Blick auf die Unterstützung von Alterungsprozessen in Unternehmen oder versuchen auf eine höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen in technischen Berufen mit hohem Fachkräftebedarf hinzuwirken. Das bewilligte EFRE-Mittelvolumen für diese Projekte, die sich aus

© Steria Mummert Consulting

verschiedenen förderfähigen Tatbeständen speisen, beträgt bisher ca. 815.000 Euro, was etwa 1,5 Prozent der bewilligten EFRE-Mittel des Programms „Innovation durch Hochschulen“ im RWB-Gebiet ausmacht.

Zu den Projekten, die einen Beitrag zur Sensibilisierung der Unternehmen für eine demographiegerechte Personalplanung und -förderung leisten, gehört z.B. das Projekt „Demographie-Management in KMU der Region: Innovationsplattform für alter(n)srelevantes Wissen (InnovAging)“, das im Folgenden noch genauer betrachtet wird. Ein weiteres Projekt zu diesem Themenkomplex ist das Projekt „Alternsmanagement im Betrieb“, das eine Weiterbildungsmaßnahme für Fach- und Führungskräfte in KMU entwickelte und durchgeführte, die die niedersächsischen Betriebe bei der Erstellung von altersübergreifenden Personalentwicklungskonzepten unterstützen soll. Durch die gezielte Auseinandersetzung mit den Alterungsprozessen, auf die sich Unternehmen auch in Niedersachsen einstellen müssen, kann eine frühzeitige Ausrichtung der Personalplanung und -förderung auf die Bedarfe älterer Belegschaften und auf ein knapperes Angebot an Nachwuchskräften gefördert werden.

Unter den geförderten Projekten befindet sich auch ein Projekt zum Abbau von Zugangsbarrieren für Mädchen zu MINT-Fächern. Konkret soll mit diesem Projekt das Technikinteresse von Mädchen in der sechsten und siebten Klasse am Beispiel der Geoinformatik geweckt werden. Durch die Beschäftigung mit diesen Themen sollen frühzeitig Berührungsängste abgebaut werden, um zu verhindern, dass sich Mädchen während der Adoleszenz von technischen Themen abwenden und später schwerer einen Zugang zu diesen Themen finden. Es besteht die Hoffnung, dass sich auf diese Weise später mehr junge Frauen für die Aufnahme von technischen und naturwissenschaftlichen Studienfächern entscheiden.

Ergänzend und als indirekter Effekt trägt die EFRE-Hochschulförderung auch dazu bei, die Transaktionskosten bei der Arbeits(kräfte)suche zu senken. Über die Förderung von Netzwerkstrukturen für den Transfer sowie von zahlreichen FuE-Verbundprojekten zwischen Wissenschaft und Wirtschaft wird die Vernetzung der niedersächsischen Hochschulen und den Unternehmen in der Region gefördert. Das Programm „Innovation durch Hochschulen“ hilft dadurch, Absolvent/innen und regionale Unternehmen miteinander bekannt zu machen und Suchprozesse zu verkürzen. So können Absolvent/innen in Niedersachsen vermittelt werden und stehen potentiellen niedersächsischen Arbeitgebern „auf kurzem Wege“ zur Verfügung.[59]

Fallstudie Innov. / Hochschule	
Projekttitel	Demographie-Management in KMU der Region: Innovationsplattform für alter(n)srelevantes Wissen (InnovAging)
Laufzeit	01.01.2008 - 31.12.2012
Gesamtkosten	1.503.440 Euro
EU-Anteil	729.470 Euro
Projektträger	Gottfried Wilhelm Leibniz Universität Hannover
Anschrift	Brühlstraße 27, 30169 Hannover
Ansprechpartner	Prof. Dr. G. C. Fischer (MHH), Prof. Dr. P. v. Mitschke-Collande (LUH)

Tabelle 27: Projektdarstellung EFRE - Fallbeispiel InnovAging

Im Rahmen des Verbundprojektes InnovAging wird eine Kooperationsplattform zur Entwicklung alter(n)srelevanten Wissens aufgebaut und erprobt. Über diese Innovationsplattform wird das verfügbare Wissen der regionalen Forschungs- und Bildungsträger zu den Handlungsfeldern des „betrieblichen und regionalen Demographie-Managements“ zusammengeführt und durch Beratungs- und Weiterbildungsmaßnahmen in die Wirtschaft transferiert. Dabei zielt das Projekt insbesondere auf die Unterstützung von KMU, denen häufig die Herausforderungen des Demographischen Wandels, die Risiken des Nachwuchsmangels sowie die Chancen älterer Arbeitnehmer/innen und neuer Märkte durch eine angepasste strategische Entwicklung noch nicht hinreichend bewusst sind. Das Alltagsgeschäft lastet die begrenzten personellen Kapazitäten häufig so stark aus, dass sich KMU diese strategischen Themen nur schwer selbstständig erschließen können. Sie sind daher auf regionale Dienstleistungen angewiesen.

[59] Prognos/NIW (2010): Qualifizierung der regionalökonomischen Wirkungen der Maßnahme „Innovationen durch Hochschulen“ des MWK für Niedersachsen

Das Wissen der Bildungspartner wird im Rahmen von InnovAging in unterschiedlichen Formaten an die Unternehmen der Region herangetragen. Ein Ziel ist es dabei, auch neue Veranstaltungsformate zu testen und ggf. anderen Bildungsträgern weiterzuempfehlen. Zum einen werden von InnovAging als Form der direkten Zusammenarbeit mit einer begrenzten Anzahl von Unternehmen Workshop-Reihen, die aus sieben Sitzungen bestehen, angeboten. Dazu werden für ausgewählte Branchen, die derzeitig ein großes Beschäftigungsfeld in Niedersachsen darstellen und dies auch für die Zukunft vermuten lassen, ca. fünf bis sieben KMU eingeladen, die wechselnd Gastgeber der gemeinsamen Sitzungen sind. Die Unternehmen werden dabei entlang einer gemeinsamen Wertschöpfungskette ausgesucht. Es wird jedoch darauf geachtet, dass sich keine direkten Konkurrenten aus einer Wertschöpfungsstufe in der Gruppe befinden. Dies schafft einen guten Nährboden für die gemeinsame Erarbeitung von Lösungsansätzen, die individuell auf die Fragestellungen der Gruppe im Zusammenhang mit demographierelevanten Themen eingehen. In Kooperation mit einem Verband oder einer Innung der Branche wird bei diesem Veranstaltungsformat die Abschlusssitzung einer Workshop-Reihe für alle Unternehmen der Branche geöffnet und die erarbeiteten Ergebnisse von den beteiligten Unternehmen einem breiteren Publikum präsentiert. Für die Automotive-Branche fand die Ergebnispräsentation z.B. in Kooperation mit der Kraftfahrzeugtechniker-Innung zum Themenfeld Nachwuchs- und Fachkräftesicherung in Garbsen statt.

Als weiteres Veranstaltungsformat hat sich eine öffentliche Vortragsreihe im Sprengelmuseum etabliert. Zu den etwa dreistündigen Terminen zu wechselnden demographierelevanten Themen erscheinen bis zu 300 Teilnehmer/innen. Davon handelt es sich bei ca. 60 Prozent um Teilnehmer/innen aus der Wirtschaft.

Das Projekt InnovAging setzt außerdem über die Schulung von „Multiplikator/innen“ daran an, das Demographie-Wissen in die Breite zu tragen. In diesem Zusammenhang wird insbesondere versucht i.S. des Konzeptes „local ressources for local needs“ an bestehenden Strukturen anzusetzen und diese auch zum Transfer von Demographie-Wissen zu nutzen. Die Industrie- und Handelskammer (IHK) hat vor diesem Hintergrund z.B. ein zusätzliches halbtägiges Modul zum Demographie-Management in die Vorbereitung auf die Ausbildereignungsprüfung aufgenommen. Auch werden Treffen der kommunalen Wirtschaftsförderer genutzt, um einen inhaltlichen Beitrag beizusteuern und sie so zu demographierelevanten Themen zu informieren und anzuregen.

Die Innovationsplattform ermittelt durch den kontinuierlichen Dialog und den Erkenntnisaustausch zwischen Wissenschaft und Praxis gleichzeitig laufend den Bedarf für alter(n)srelevantes Wissen. Auf diese Weise werden Forschungsimpulse gesetzt und Innovationsprozesse angestoßen. Am Verbundprojekt InnovAging arbeiten alle Hochschulen, weitere Bildungsträger, die Industrie- und Handelskammer sowie Verbände, Vereine und Partner aus der mittelständischen Wirtschaft als „Konsortium“ in der Region Hannover zusammen. So sind alle relevanten Akteure der Region Hannover vertreten, die eine „Regionale Demographie-Offensive“ ermöglichen.

Das Projekt knüpft inhaltlich an das durch den ESF geförderte Projekt ExplorAging an, das über anderthalb Jahre eine Bestandsaufnahme und Bedarfsanalyse zum Thema Demographischer Wandel durchführte. Durch InnovAging wurden zur Betreuung und Verwaltung der Innovationsplattform bisher 3,4 Vollzeitstellen geschaffen. Ende 2012 wird die EFRE-Förderung für InnovAging regulär auslaufen. Es besteht der starke Wunsch, den Verbund der Projektpartner auch nach Projektende weiterhin zusammenzuhalten. Zurzeit werden Möglichkeiten und Finanzierungsformen für die Einrichtung eines „Kompetenzzentrums“ als Koordinierungsinstanz geprüft, die die Arbeit von InnovAging fortsetzt.

Zur Verstetigung der angestoßenen Wirkungen von InnovAging in der Region haben sich die Projektpartner bereits dazu verpflichtet, bestimmte „Brückenkopfprojekte“ in der eigenen Institution umzusetzen. Die IHK wird beispielsweise Möglichkeiten schaffen, um Studienabbrecher/innen unter Anrechnung von Studienleistungen in die Berufsausbildung einzugliedern. So werden die bereits erworbenen Kenntnisse und Qualifikationen anrechenbar gemacht, um so die Humanressourcen der Studienabbrecher/innen für Unternehmen weiter nutzen zu können. Die FH Hannover plant, die Möglichkeiten der „Offenen Hochschule“ und des „dualen Studiums“ insbesondere für KMU aus dem Handwerk zu erweitern. Angebote des berufsbegleitenden Studiums sollen es diesen Betrieben ermöglichen, Mitarbeiter/innen zu fördern und langfristig zu binden, um

© Steria Mummert Consulting

sie nicht an andere Arbeitgeber zu verlieren. Dies ist zugleich eine Chance, das Qualifikationsniveau im Handwerksbereich den steigenden Anforderungen entsprechend deutlich zu steigern. Die Region Hannover hat sich als Partner dazu verpflichtet, eine Internetseite als zentrale Informationsplattform einzurichten, die alle demographierelevanten Initiativen, Angebote, Aktivitäten und Veranstaltungen sammelt und der mittelständischen Wirtschaft zur Verfügung stellt . Unternehmen können sich so gezielt informieren und das Thema wird präsenter in der Region verankert.

Unabhängig vom zukünftigen institutionellen Bestehen eines Kompetenzzentrums werden also die Aktivitäten von InnovAging auch über das Projektende hinaus durch die Entwicklung der Projektpartner in die Region weiter wirken.

6.1.2.5 Weitere Aktivitäten mit Zielgruppe junger Menschen

Neben den im Kapitel 5.1 bisher genannten Programmen sieht die Strukturfondsförderung in Niedersachsen noch zusätzliche Aktivitäten für die Zielgruppe junger Menschen vor. Um hier einen Überblick zu vermitteln, werden im Folgenden die wesentlichen weiteren Programme kurz dargestellt.

IdeenExpo 2011

Die IdeenExpo fand im Jahr 2011 zum dritten Mal statt und baute inhaltlich auf dem Konzept der IdeenExpo von 2009 auf. Grundidee ist es dem zukünftigen Fachkräftebedarf durch eine erweitere Berufsorientierung von jungen Menschen in den Bereichen Mathematik, Naturwissenschaft Informatik und Technik zu begegnen. Dies geschieht sowohl mit Fokus auf die Hauptzielgruppe der Veranstaltung die Jugendlichen, als auch unter Adressierung von Lehrerinnen und Lehrern, die eine wichtige Rolle in der Berufsorientierung ihrer Schülerinnen und Schüler spielen.

Das Herzstück der IdeenExpo sind die ca. 500 so genannten Exponate mit Erlebnischarakter. Diese sind auf die Themenwelten Energie, Leben und Umwelt, Kommunikation, Mobilität und Produktion verteilt. Aussteller sind Unternehmen, Hochschulen, Institutionen, Verbänden, Kammern und Forschungseinrichtungen sowie Schülergruppen aus Niedersachsen und anderen Bundesländern. Die interessierten Besucher/innen erhalten den Ausstellern wichtige Informationen zum Einstieg in technische Berufe. Eine Vielzahl von Workshops ermöglicht in Kleingruppen eine vertiefte Auseinandersetzung mit naturwissenschaftlichen und technischen Themen.

Nach Angaben des Veranstalters besuchten rund 310.000 Menschen die Veranstaltung. Dies ist im Vergleich zur IdeenExpo aus dem Jahre 2009 (283.000 Besucher/innen) eine Steigerung um 9 Prozent. Nach Einschätzung des Veranstalters liegt die große Zufriedenheit der Besucher/innen in der erlebnisorientierten Ansprache auch Augenhöhe. So werben zum einen die Aussteller selbst für ihre eigenen Berufsfelder, zum anderen soll durch das Ausprobieren und Erleben der Exponate ein nachhaltiger Beitrag zur Berufsfindung stattfinden. Dazu gab die „Vision Zukunft“ im zentralen Bereich des Pavillons mit 15 Institutionen (Studienberatung, Firmen wie Siemens, Ausbildungseinrichtungen, Bundeswehr, Verband Deutscher Reeder etc.) die Möglichkeit, neuartige Berufe und Spezialisierungen vorzustellen (z.B. Berufe im Bereich erneuerbare Energien oder Mechatroniker/innen, die längst nicht mehr nur in der Automobilbranche zu finden sind).

Erste Auswertungen des Veranstalters zeigen weiterhin, das bei den „unentschlossenen“ Schülerinnen und Schüler, Veranstaltungen wie die IdeenExpo geeignet erscheinen, ein Interesse für die Naturwissenschaften und Technik zu wecken. Darüber hinaus scheint deutlich zu werden, dass eine frühe Begeisterung der jungen Menschen – am besten bereits im Kindergartenalter - für diese Themenbereiche, einen großen Beitrag für nachhaltiges Interesse an den vorgestellten Berufsfeldern liefert. In diesem Sinne liefert die IdeenExpo einen wichtigen Beitrag zur Überwindung der Herausforderungen des Demographischen Wandels, des Fachkräftebedarfs.

Eine Empfehlung von Steria Mummert Consulting in der Halbzeitbewertung war, dass Frauen und Mädchen gezielter angesprochen werden sollten. Die letztjährige IdeenExpo hat diese Anregung dahingehend aufgegriffen, dass vermehrt versucht wurde, junge Frauen als Standpersonal einzusetzen, die ihre persönlichen Erfahrungen aus der Praxis an die weiblichen Besucherinnen vermitteln. Erste Überlegungen zum Beispiel eine geführte Tour nur für Mädchen und junge Frauen anzubieten, wurde von

den Veranstaltern als nicht zielführend wieder verworfen.

Inwiefern die Ziele der IdeenExpo 2011 vor allem quantitativ erreicht wurden, bleibt der Auswertung der Teilnehmerbefragung vorbehalten, die zum Zeitpunkt der Berichtslegung leider noch nicht vorlag.

Inklusion durch Enkulturation

Das Programm Inklusion durch Enkulturation hat die Erhöhung der Qualität und Wirksamkeit der Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung zum Ziel. Es dient im Rahmen der Aktualisierung der Kenntnisse von Lehrkräften und Ausbilder/innen sowie von allen an Schule Beteiligten dem Zweck, Modalitäten zu definieren, zu erproben und zu etablieren, wie Gruppen mit unterschiedlicher Enkulturation in einem – „multikulturellen“ – Staat zusammenleben können, wobei Jeder und Jede in diesen Gruppen sich in einer von Diversität, Pluralismus, Solidarität und Dynamik geprägten Gesellschaft optimal entfalten können sollte, ohne dadurch die Kohärenz der Gesellschaft und des Staates zu gefährden.

Beim Konzept der Inklusion stehen nicht die Gruppenzugehörigkeit eines Einzelnen und seine Integration in diese Gruppe im Vordergrund. Vielmehr wird die Chance auf soziale, kulturelle und politische Teilhabe vor dem Hintergrund verschiedener (spezieller) Bedürfnisse und Ressourcen eines jeden Individuums in den Fokus gestellt. Inklusion erfolgt somit im Rahmen einer gesellschaftlichen Enkulturation. Enkulturation meint hierbei den Prozess, in dem der Einzelne mit den Normen- und Wertesystemen der ihn umgebenden Gruppe bzw. Gesellschaft mit ihren konstituierenden Regeln und Sanktionen, ihren Sitten und Gebräuchen sowie den Prozessen von Wertediskussion und -wandel vertraut gemacht wird.

Ziel des Konzepts der Inklusion durch Enkulturation ist es zum einen, innerhalb einer multikulturellen Gesellschaft dazu beizutragen, dass ein Klärungsprozess angestoßen wird, welche Normen und Schlüsselqualifikationen innerhalb der Gesellschaft konstituierend und somit auch für schulischen bzw. beruflichen Erfolg und aktive Teilhabe an der Gesellschaft und ihrer Fortentwicklung unerlässlich sind. Zum anderen soll der Einzelne dazu befähigt werden, sich innerhalb des Systems durch kritische Auseinandersetzung und Teilhabe sicher und vertraut bewegen zu können.

Generell gilt, dass diesem Prozess umso höhere Erfolgschancen zugemessen werden, je früher er beginnt. Deshalb sollen durch das Modellprogramm Inklusion durch Enkulturation (vor allem) jene Kinder profitieren, deren vorschulische Erziehung nicht geeignet ist, ihnen die notwendigen Schlüsselqualifikationen und Normen zu vermitteln. Zielgruppe des Programms sind somit zunächst Erzieher und Erzieherinnen in Bildungsinstitutionen im Elementarbereich (Kindertagesstätten), die durch zusätzliche Qualifizierungsangebote lernen sollen, diese kompensierende Erziehung zu leisten. Dazu gehört nicht nur die Fähigkeit, die Defizite der Kinder zu erkennen und bewältigen zu helfen, sondern vor allem auch, ihre Stärken zu erkennen und sie für die Inklusion nutzbar zu machen.

Das setzt voraus, dass sich die Erzieher und Erzieherinnen zum einen darüber bewusst sein müssen, welche Normen in der „staatlichen“ (Zusatz-) Enkulturation vermittelt und auch durchgesetzt werden müssen, um dem Kind die Chance zu geben, die wesentlichen Schlüsselqualifikationen zu erwerben und vor allem zu verstehen, welches die wesentlichen Schlüsselqualifikationen sind. Mit anderen Worten: Sie müssen sich innerhalb ihrer Institution und mit anderen, nachfolgenden Bildungsinstitutionen über die Prioritäten und die Rangfolge der Rechte und Pflichten verständigt haben, die sie im Dialog mit den Eltern und Kindern („Interkultureller Dialog“) vertreten wollen.

Weitere Zielgruppen des Programms sind Eltern und Lehrkräfte im Primar- und Sekundarbereich I, die als frühe und ständige Bezugspersonen Kinder und Jugendliche in ihrer individuellen Entwicklung unterstützen. Besondere Qualifizierungsangebote sollen Erziehungs- und Lehrkräfte gemeinsam mit Eltern befähigen, Bildung und Erziehung im Sinne der Inklusion zu gewährleisten. Die Zielgruppen sollen dahingehend sensibilisiert werden, Kinder mit all ihren Fähigkeiten und Verhaltensweisen in der Entwicklung zu einem aktiven Bürger zu unterstützen.

Insgesamt konnten bis zum Jahr 2010 im Konvergenzgebiet 224 Schulen in Verbundmaßnahmen im Rahmen der Enkulturation einbezogen werden. Die Zielmarke von 145 Schulen wurde damit deutlich übertroffen. Die Lehrkräfte in Verbundmaßnahmen

© Steria Mummert Consulting

hat mit 1.922 bereits mehr als die Hälfte der Zielmarke von 3.000 überschritten.

Die Zahl der einbezogenen Kindertageseinrichtungen beläuft sich auf 236. Die Zielerreichung von 275 bis zum Ende der Förderperiode ist damit sehr wahrscheinlich. Die Zahl der einbezogenen Beschäftigten in den Kindertageseinrichtungen beträgt 653 und ist somit weniger weit fortgeschritten. Hier sollten noch Anstrengungen unternommen werden, um das Ziel von 1800 Einrichtungen bis zum Ende der Förderperiode zu erreichen.

Ein gutes Projektbeispiel aus dem Bereich von Inklusion durch Enkulturation ist das Projekt **„*VisioN*“**, das bereits im Rahmen der Halbzeitevaluierung im Rahmen einer ausführlichen Fallstudie behandelt wurde.[60] Dieses zielt darauf ab, im Landkreis Harburg inklusive Bedingungen herzustellen, die jedem Kind die Möglichkeit geben, sich seinen Neigungen und Fähigkeiten entsprechend zu entwickeln – insbesondere in den Bereichen der schulischen und beruflichen Ausbildung und der Teilhabe an der demokratischen Gesellschaft.

„*VisioN*“ – Vereinbarung integrierter, systematischer, inklusiver, organisatorischer Netzwerkarbeit	
Förderprogramm	Inklusion durch Enkulturation
Laufzeit	1. Projektphase: Von 01.02.2008 bis 31.07.2009 2. Projektphase: Von 01.08.2009 bis 31.07.2011
Gesamtkosten	1. Projektphase: 177.839,55 € 2. Projektphase: 465.497,98 €
EU-Anteil	1. Projektphase: 121.866,92 € 2. Projektphase: 330.695,23 €
Projektträger	Landkreis Harburg in Kooperation mit der Ev. Jugendhilfe Friedenshort GmbH
Anschrift	Schloßplatz 6, 21423 Winsen (Luhe)
Internetadresse	www.lkharburg.de
E-Mail	b.stiels@lkharburg.de
Telefon	04171-693-489
Ansprechpartner	Frau Stiels

Tabelle 28: Fallstudie Inklusion durch Enkulturation - Projektbasisdaten

Einzelbetriebliche Förderung

Das EFRE-Programm Einzelbetriebliche Investitionsförderung soll Finanzierungshilfen zum Ausgleich von Standortnachteilen gewerblicher Betriebe in strukturschwachen Regionen durch die Stärkung der Wettbewerbs- und Anpassungsfähigkeit der Wirtschaft bieten.

Antragsberechtigt sind grundsätzlich alle kleinen und mittleren Unternehmen der gewerblichen Wirtschaft und Betriebe des Fremdenverkehrsgewerbes mit überwiegend überregionalem Absatz.

Mit den Investitionsvorhaben müssen in den Fördergebieten neue Dauerarbeitsplätze geschaffen oder vorhandene gesichert werden, die mindestens für die Dauer von fünf Jahren nach Abschluss des Vorhabens tatsächlich besetzt werden.

Ein besonderes Augenmerk wird im Rahmen der Förderung insbesondere von jungen Menschen auf die Schaffung und Erhaltung von Ausbildungsplätzen gelegt. So hängt die Bewilligung der Mittel je nach Fallgestaltung davon ab, ob die zu fördernde Betriebsstätte vorhandene Dauerarbeitsplätze um mindestens 7,5 Prozent erhöht, wobei ein Ausbil-

[60] Halbzeitbewertung der Interventionen des Europäischen Sozialfonds im Land Niedersachsen in der Förderperiode 2007-2013, Oktober 2010 (Steria Mummert Consulting, Prognos, NIW und genderbüro), S.281 ff.

© Steria Mummert Consulting

dungsplatz gegenüber einem regulären Arbeitsplatz allerdings doppelt in das Scoring einfließt.

Die folgende Abbildung zeigt die neu geschaffenen bzw. gesicherten Arbeitsplätze in beiden Fördergebieten. Insgesamt wurden im RWB-Gebiet 147 Ausbildungsplätze neu geschaffen. Im Konvergenzgebiet lag die Zahl mit 37 neu geschaffenen Arbeitsplätzen deutlich darunter.

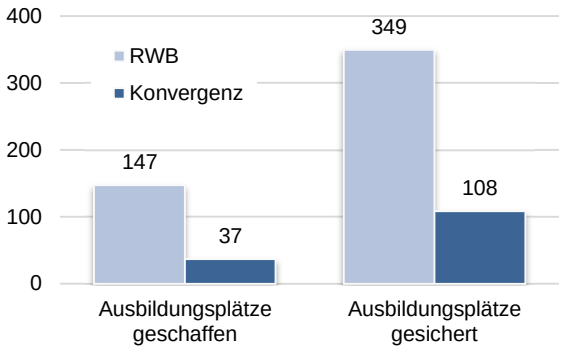


Abbildung 66: Neu geschaffene sowie gesicherte Ausbildungsplätze

Die Auswertung derjenigen Teilnehmer/innen, die Angaben zum Geschlecht gemacht haben, zeigt, dass weibliche Auszubildende deutlich unterrepräsentiert sind. Die Frauenquote beträgt bei den geschaffenen Ausbildungsplätzen nur 27,1 Prozent (RWB) bzw. 37,8 Prozent (Konvergenz).

Die Zahlen der gesicherten Ausbildungsplätze sind insgesamt deutlich höher als die der geschaffenen Ausbildungsplätze. Insgesamt wurden im RWB-Gebiet 349 Arbeitsplätze gesichert, im Konvergenzgebiet waren es 108.

Im RWB-Gebiet ergibt die Auswertung derjenigen Teilnehmer/innen, die Angaben zum Geschlecht gemacht haben, einen etwas höheren Anteil weiblicher Auszubildender bei den gesicherten Ausbildungsplätzen. Die Frauenquote beträgt hier ca. 39,2 Prozent und liegt damit höher als die Frauenquote bei den neu geschaffenen Ausbildungsplätzen. Im Konvergenzgebiet liegt die Frauenquote der gesicherten Ausbildungsplätze bei ca. 33,7 Prozent.

6.1.3 Fazit zur Zielgruppe Jugendliche

Jugendwerkstätten und Pro-Aktiv-Center leisten einen wichtigen Beitrag, um arbeitsmarktferne Jugendliche an den Arbeitsmarkt heranzuführen

Insgesamt verfolgen die Jugendprogramme, die im Rahmen der ESF-Förderung aufgesetzt wurden, das Ziel, arbeitsmarktferne Jugendliche durch fachliche und soziale Qualifikation auf den Ausbildungs-, den Arbeitsmarkt bzw. auf weiterführende Qualifizierungsmaßnahmen vorzubereiten. Aufgrund des nach wie vor hohen Bewerberüberhangs und des technischen Fortschritts steigen die Anforderungen an Auszubildende und Berufseinsteiger/innen weiter an. In vielen Berufen sind die Anforderungen sowohl an Fachwissen als auch an Sozialkompetenzen für die in den Jugendprogrammen verfolgte Zielgruppe besonders schwer zu erreichen. Daher sind die Ausbildung von fachlichen Qualifikationen sowie von Schlüsselkompetenzen wesentliche Elemente, um zu verhindern, dass diese Jugendlichen nicht schon frühzeitig für den Arbeitsmarkt verloren werden.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die Jugendwerkstätten und PACE im gesteigerten Maße dazu beitragen, orientierungslose oder instabile Jugendliche dabei zu unterstützen, sich privat und beruflich zu orientieren und ihre Probleme zu bewältigen. Dabei wird den Jugendlichen die Arbeitswelt durch praktische Tätigkeiten und die Übernahme von Verantwortung für das eigene Handeln vermittelt. Des Weiteren wird vermittelt, wie sich die Jugendlichen in einem sozialen Umfeld in angemessener Weise verhalten können, sich an Regeln zu halten, sich kritisch mit gesellschaftlichen Entwicklungen auseinander zu setzen und selbständig Ziele zu setzen und diese langfristig zu verfolgen. Höher als die fachliche Qualifizierung ist dabei die soziale Unterstützung bei der Problembewältigung und der Fähigkeit der Jugendlichen, ihren eigenen Lebensweg in die Hand zu nehmen und für ihr Handeln die Verantwortung zu übernehmen, zu werten.

© Steria Mummert Consulting

Programme der Ausbildungsförderung leisten einen wichtigen Beitrag zu den Themen „Demographischer Wandel“ und „Fachkräftebedarf“

Die ebenfalls in diesem Kapitel vorgestellten Programme der Ausbildungsförderung haben fast ausschließlich die Hauptzielgruppe der Jugendlichen im Fokus. Eine spezielle - im Programm angelegte - Schwerpunktlegung auf andere Zielgruppen (z.B. Ältere, Migrantinnen und Migranten und Frauen) existiert nicht. Gleichwohl tragen einzelne Programmelemente sehr wohl zu einer (mittelbaren) Förderung der jeweiligen Zielgruppe bei: Zum Beispiel der als gutes Beispiel genannte Ausbildungsplatzakquisiteur, der ausschließlich für Betriebe von Migrantinnen und Migranten zu ständig ist oder aber auch die Förderung von Kompetenzzentren, die vor allem für Berufserfahrene den Kompetenzaufbau im Fokus haben (z.B. durch Ausbildung, Fortbildung und Meisterausbildung) und somit tendenziell ältere Bevölkerungsgruppen zum lebenslangen Lernen ermuntern bzw. befähigen.

Aus der Analyse der Richtlinien ist deutlich geworden, dass alle vorgestellten Programme nach Ansicht des Evaluationsteams einen wichtigen Beitrag zu den Themen „Demographischer Wandel“ und „Fachkräftebedarf“ beitragen können. Dies liegt insbesondere an der Fokussierung auf die Ausbildung junger Menschen auf der einen Seite und auf der anderen Seite an der Konzentration der Förderung auf kleine und mittelständische Unternehmen sowie auf die lokale Ausbildungsinfrastruktur. In wie weit die Programme gerade in quantitativer Sicht ihre definierten Ziele erreichen, sollte bei Bedarf im Rahmen einer programmspezifischen Untersuchung eruiert werden.

Die Hochschulförderung (EFRE) setzt wichtige Akzente im Zusammenhang mit dem demographischen Wandel

Im Rahmen der Hochschulförderung trägt der EFRE einerseits zur Erweiterung und andererseits zur qualitativen Verbesserung des Arbeitskräftepotentials in der Region bei und fördert den Kontakt zwischen zukünftigen Arbeitnehmer/innen und potentiellen Arbeitgebern. Die EFRE-Hochschulförderung setzt über folgende Aspekte an den Herausforderungen im Zusammenhang mit dem demographischen Wandel an:

- am Bedarf der Unternehmen orientierte Weiterbildung von Hochschulabsolvent/innen in der Berufseinmündungsphase
- unternehmensorientierte Weiterbildung von Fach- und Führungskräften im Sinne des Lebenslangen Lernens
- Sensibilisierung der Unternehmen für eine demographiegerechte Personalplanung und Personalförderung
- Abbau von Zugangsbarrieren für Mädchen zu MINT-Fächern
- Senkung der Transaktionskosten bei der Arbeits(kräfte)suche durch Vernetzung von Wissenschaft und Wirtschaft in der Region

6.2 Zielgruppe Ältere

Der Anteil der älteren Erwerbspersonen wird aufgrund der in Kapitel 3 beschriebenen demographischen Entwicklung deutlich ansteigen. Zudem wurden starke politische Anreize für eine höhere Erwerbsbeteiligung Älterer gesetzt. Durch die schrittweise Anhebung des Renteneintrittsalters auf 67 Jahre werden Ältere länger im Erwerbsleben verbleiben. Auch die Abschaffung vieler Vorruhestandsregelungen sowie die Beschränkung von Möglichkeiten eines vorgezogenen Rentenzugangs bewirken, dass Ältere dem Arbeitsmarkt länger zur Verfügung stehen.

Eingebunden sind die politischen Reformen in einen gesamteuropäischen Kontext. So hatte der Europäische Rat in den Jahren 2000 in Lissabon und 2001 in Stockholm beschlossen, dass in den EU-Ländern bis zum Jahr 2010 die Erwerbstätigenquote der Älteren deutlich gesteigert werden soll. Niedersachsen hat diese Ziele sehr entschieden verfolgt. So ist es in den Jahren von 2000 bis 2009 gelungen die Erwerbsbeteiligung der Menschen zwischen 45 und 64 Jahren von 57 Prozent auf 70 Prozent anzuheben.[61] In ihrer Gesamtheit bedeuten diese Entwick-

[61] Auswertung des Mikrozensus 2000 und 2009 durch den Landesbetrieb für Statistik und Kommunikationstechnologie Niedersachsen (LSKN) ; zitiert nach: Altersgerechte Personalqualifizierung in niedersächsischen KMU (Sonderschwerpunkt WOM)

© Steria Mummert Consulting

lungen, dass der Anteil der Älteren auf dem Arbeitsmarkt in den kommenden Jahren deutlich zunehmen wird.

Die stärkere Einbindung von Älteren Erwerbspersonen in den Arbeitsmarkt bietet ein hohes Potential, um die Herausforderungen des Demographischen Wandels und den Fachkräftemangel abzufedern. Gleichzeitig gehen jedoch auch mit der Alterung des Erwerbspersonenpotentials große Herausforderung für Unternehmen und Individuen einher. Nachfolgend wird untersucht inwieweit der ESF in Niedersachsen zur Bewältigung dieser Herausforderungen beiträgt und noch weiter beitragen könnte.

6.2.1 Programmbeteiligung der Zielgruppe der älteren Personen

In nachfolgender Darstellung werden die Programmbeteiligungen älterer Menschen (über 55 Jahre) an den einzelnen Förderprogrammen des ESF dargestellt. Es werden nur Programme ausgewiesen, für die Teilnehmerzahlen vorliegen.

© Steria Mummert Consulting

Programm	Gebiet	Anzahl TN		Ø bew. EU-Mittel pro TN	Älteren-Quote in %	Gesamtausgaben TN	
		Gesamt	Ältere			Gesamtausgaben aller TN	Ausgaben Ältere
A.1.1: WOM – Weiterbildungsoffensive für den Mittelstand	Konv.	9.304	611	896	6,57%	8.338.440	547.591
	RWB	8.195	523	670	6,38%	5.489.401	350.330
A.1.2: IWiN – Individuelle Weiterbildung in Niedersachsen	Konv.	13.420	838	884	6,24%	11.863.751	740.821
	RWB	36.068	1.803	744	5,00%	26.838.915	1.341.648
A.1.3: DIA - Dynamische Integration in den Arbeitsmarkt	Konv.						
	RWB	124	20	6.501	16,13%	806.182	130.029
A.1.4: Art. 5 ESF-VO (Beschäftigte)	Konv.	813	95	1.995	11,69%	1.622.153	189.550
	RWB						
A.2.1: FIFA – Förderung der Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt	Konv.	648	32	2.232	4,94%	1.446.108	71.413
	RWB	3.392	191	1.121	5,63%	3.801.547	214.061
B.1.4: Modellprojekte betriebliche Ausbildung	Konv.	1.450	0	319	0,00%	462.758	0
	RWB	1.850	0	691	0,00%	1.278.138	0
B.2.3: Innovative Projekte	Konv.	930	0	1.383	0,00%	1.286.127	0
	RWB	2.531	11	627	0,43%	1.586.259	6.894
B.2.5: Ausbildungsverbünde	Konv.	166	0	11.046	0,00%	1.833.599	0
	RWB	359	0	9.387	0,00%	3.369.789	0
B.2.6: Enkulturation	Konv.	1.118	156	3.837	13,95%	4.289.882	598.588
	RWB						
C.1.1: AdQ - Arbeit durch Qualifizierung	Konv.	8.681	673	3.452	7,75%	29.969.662	2.323.417
	RWB	9.539	387	1.807	4,06%	17.238.890	699.387
C.1.4: Art. 5 ESF-VO (Arbeitslose)	Konv.	200	6	12.106	3,00%	2.421.172	72.635
	RWB						
C.2.1: FIFA – Förderung der Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt	Konv.	1.473	37	3.909	2,51%	5.758.431	144.645
	RWB	7.115	300	1.149	4,22%	8.174.351	344.667
C.2.2: Jugendwerkstätten	Konv.	2.154	0	3.244	0,00%	6.987.826	0
	RWB	14.335	0	1.575	0,00%	22.580.639	0
C.2.3: PACE - Pro Aktiv Centren	Konv.	9.113	0	652	0,00%	5.942.264	0
	RWB	46.383	0	223	0,00%	10.320.493	0
C.3.1: Straffällige	Konv.	469	13	6.343	2,77%	2.974.950	82.461
	RWB	631	12	4.245	1,90%	2.678.418	50.937
E.1.1: Projekte im Zusammenhang mit transnationalen Maßnahmen	Konv.	900	0	1.653	0,00%	1.487.430	0
	RWB						
Prioritätsachse A	Konv.	24.185	1.576		6,52%	23.270.452	1.549.375
							6,66%
	RWB	47.779	2.537		5,31%	36.936.045	2.036.068
							5,51%
Prioritätsachse B	Konv.	3.664	156		4,26%	7.872.366	598.588
							7,60%
	RWB	4.740	11		0,23%	6.234.186	6.894
							0,11%
Prioritätsachse C	Konv.	22.090	729		3,30%	54.054.305	2.623.158
							4,85%
	RWB	78.003	713		0,91%	60.992.791	1.094.991
							1,80%
Prioritätsachse E	Konv.	900	0		0,00%	1.487.430	0
Gesamt	Konv.	50.839	2.461		4,84%	86.684.553	4.771.121
							5,50%
	RWB	130.522	3.261		2,50%	104.163.022	3.137.953
							3,01%

Tabelle 29: Anteil der Zielgruppe Ältere in der ESF-Förderung

© Steria Mummert Consulting

Trotz einer insgesamt akzeptierten hohen Bedeutung von Qualifizierung bis ins hohe Alter lässt sich in Deutschland empirisch eine weit unterdurchschnittliche Weiterbildungsbeteiligung älterer Beschäftigter feststellen. Auch dem Europäischen Sozialfonds (ESF) gelingt es in Niedersachsen bislang kaum ein Gegengewicht zu dieser Feststellung zu bilden. Von insgesamt 181.361 Teilnehmer/innen in ESF geförderten Projekten gehören gerade einmal 5.722 Teilnehmer/innen zur Gruppe der Älteren ab 55 Jahren. Das entspräche einer Quote von 3,1 Prozent. Allerdings können bei einigen Programmen aufgrund der spezifischen Ausrichtung keine oder kaum älteren Menschen teilnehmen. Dies gilt insbesondere für die Programme Modellprojekte betriebliche Ausbildung, Ausbildungsverbünde, Jugendwerkstätten und Pro Aktiv Centren. Dies ist auch der Grund für die extrem niedrige Quote, denn insbesondere Jugendwerkstätten und PACE sind von hohen Teilnehmerzahlen geprägt, fördern aber von ihrer Ausrichtung her keine Älteren.

Aber auch in Qualifizierungsprogrammen die für Ältere offen und prinzipiell geeignet sind wie WOM, IWiN, FIFA und AdQ sind Ältere deutlich unterrepräsentiert. In anderen Programmen, wie z. B. Inklusion durch Enkulturation sind Ältere deutlich stärker repräsentiert. Diese sind aufgrund ihrer jeweiligen Zielsetzungen jedoch nicht als Beispiele für eine Qualifizierungsförderung Älterer geeignet.

Für das Konvergenzgebiet stellt sich die Situation wie folgt dar:

- Die durchschnittliche Älterenquote liegt im Konvergenzgebiet bei 4,8 Prozent.
- Die Programme Entkulturation und Art 5. ESF – VO (Beschäftigte) weisen die höchsten Älterenquoten aus (14,0 Prozent bzw. 11,7 Prozent).
- In den Programmen WOM (6,6 Prozent) und AdQ (7,8 Prozent) sind die Älterenquoten überdurchschnittlich, da diese Programme auf eine Weiterbildung bereits Beschäftigter abzielen.
- Im Programm FIFA (Beschäftigte) liegt die Älterenquote mit 4,9 Prozent knapp über dem Durchschnitt von 4,8 Prozent
- Bei FIFA (Arbeitslose) (2,5 Prozent) und Straffällige (2,8 Prozent) liegt die Älterenquote unter dem Durchschnitt.

Das RWB-Gebiet weist folgende Programmbeteiligung von älteren Personen auf:

- Die durchschnittliche Älterenquote liegt mit 2,5 Prozent noch unterhalb derjenigen des Konvergenzgebietes. Die Abweichungen der Quoten zwischen den einzelnen Programmen sind jedoch höher.
- Die Programme WOM und FIFA (Beschäftigte) weisen mit 6,4 Prozent bzw. 5,6 Prozent vergleichsweise hohe Altersquoten auf.
- Für AdQ und FIFA (Arbeitslose) liegt die Quote mit 4,1 bzw. 4,2 Prozent noch über dem Schnitt.

Insgesamt sind sowohl im Konvergenz- als auch im RWB-Gebiet die Maßnahmen, die verstärkt älteren Menschen zugute kommen, etwas teurer als die übrigen Maßnahmen. So kommen im Konvergenzgebiet 5,5 Prozent der Gelder Älteren zugute (bei einer Älterenquote von 4,9 Prozent). Im RWB-Gebiet entsprechen die Ausgaben-Anteile, die auf Ältere entfallen, 3,0 Prozent, während die Älterenquote bei 2,5 Prozent liegt. Grund hierfür ist vor allem, dass die auf junge Menschen ausgerichteten Pro-Aktiv-Centren in der Prioritätsachse C verhältnismäßig wenige Mittel pro Teilnehmer/in benötigen. Damit kommen im Verhältnis mehr Mittel älteren zugute, als an den reinen Teilnehmerzahlen sichtbar wird. Gleichwohl ist auch der finanzielle Anteil, der für Ältere aufgewendet wird, unterdurchschnittlich.

6.2.2 Die Alterung des Erwerbspersonenpotentials als demographische Herausforderung

Niedersachsen steht vor einem Demographischen Wandel auf dem Arbeitsmarkt. Langfristig wird das Erwerbspersonenpotential deutlich schrumpfen. Mindestens bis zum Jahre 2020 zeigt sich der Demographische Wandel auf dem Arbeitsmarkt jedoch weniger in der Abnahme des Erwerbspersonenpotentials sondern stärker in dessen Alterung. Der Anteil der älteren Erwerbspersonen wird stark ansteigen.

04. Juli 2012
© Steria Mummert Consulting

Mehrere arbeitsmarktrelevante Problembereiche erkennbar

Die Alterung des Erwerbspersonenpotentials bedeutet eine starke Herausforderung für die Betriebe und den Arbeitsmarkt in Niedersachsen, aber auch für die einzelnen Erwerbspersonen. Anknüpfend an die in Kapitel 4.4 entwickelten Handlungsfelder lassen sich folgende Ansatzpunkte ableiten, um der Alterung des Erwerbspersonenpotentials als zentraler Herausforderung des Demographischen Wandels in den kommenden Jahren wirkungsvoll zu begegnen.

- Kleine und mittelständische Unternehmen (KMU) benötigen Unterstützung, um ihre internen Strukturen auf den Anstieg des durchschnittlichen Alters der Beschäftigten vorzubereiten. Neben Zeit und Finanzierungsmöglichkeiten fehlt es diesen Unternehmen häufig an Fachpersonal und Kompetenzen, um sich auf die demographischen Wandlungsprozesse einzustellen. Eine innovative Förderpolitik kann dabei helfen, dass Strategien für Gesundheitsförderung, Weiterbildung, altersgerechten Personaleinsatz sowie dem Umgang mit zunehmender Altersheterogenität in den Betrieben entwickelt, implementiert und verbreitet werden.

- Ältere Beschäftigte brauchen Unterstützung bei der Weiterbildung. Das Weiterbildungsbewusstsein gerade bei älteren Beschäftigten sollte geschärft werden. Gleichzeitig sollten Qualifizierungsangebote altersgerecht ausgestaltet sein, damit sie den spezifischen Lernanforderungen der Älteren gerecht werden und einen echten Mehrwert vermitteln. Da ältere Frauen in Deutschland in Angeboten der betrieblichen Weiterbildung unterrepräsentiert sind und Ihnen zudem im Zuge des demographischen Wandels eine wachsende Bedeutung bei der Deckung des Fachkräftebedarfs zukommt, muss ihre Partizipation in Weiterbildungsangeboten eine besondere Beachtung finden.[62]

- Für ältere Menschen die ihre Arbeit verloren haben, ist es besonders schwer in Beschäftigung zurückzufinden. Sie benötigen Unterstützung in Form von Motivation, Weiterbildungsmaßnahmen und Integrationshilfen die ihrer je spezifischen Problemlage gerecht wird.

Insgesamt müssen Bewusstseinsänderungen in den Unternehmen als auch ein Umdenken bei den Beteiligten, den Beschäftigten, Arbeitgebern, arbeitsmarktpolitischen Akteuren, initiiert und unterstützt werden, damit die Verschiebungen in der Altersstruktur der Erwerbsbevölkerung bewältigt werden können.

6.2.3 Die Gestaltung des Demographischen Wandels im Betrieb

Der Prozess des Demographischen Wandels vollzieht sich für viele Unternehmen jenseits der Wahrnehmungsschwelle. Zudem erfordert der Umgang mit den Herausforderungen alternder Belegschaften insbesondere für kleine und mittelständische Unternehmen (KMU) den Aufbau neuer Kompetenzen und die Veränderung unternehmensinterner Prozesse, die eine kontinuierliche Anpassung an die neuen Gegebenheiten ermöglichen.

Um die Arbeitskräftenachfrage auch in Zukunft decken zu können, müssen Unternehmen langfristig tragfähige Lösungen zur Regulierung von Personalstrukturen finden. Der generationenübergreifende Wissensaustausch muss befördert werden, so dass das Erfahrungswissen der Älteren mit dem aktuellen Wissen der jüngeren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern produktiv verknüpft werden kann. Nicht zuletzt müssen sich die Unternehmenskulturen in den einzelnen Betrieben weiterentwickeln, so dass ältere Beschäftigte mit ihren spezifischen Kompetenzen eine angemessene Wertschätzung erfahren. All diese Veränderungen lassen sich nicht mit kurzfristigen Korrekturmaßnahmen erreichen. Vielmehr muss ein langfristig orientierter Wandel angestoßen werden, der sich auf die einzelnen Beschäftigten genauso wie auf die strukturellen und organisatorischen Bedingungen der Betriebe richtet. Voraussetzung dafür ist die Schaffung moderner betrieblicher Arbeitsablaufe und gesund erhaltender Arbeitsbedingungen, die mit einer entsprechenden Einbindung und Qualifizierung der Beschäftigten einhergehen.

[62] vgl. Frey, Regina (unter Mitarbeit von Talke Flörcken) (2011): Gender-Aspekte in der betrieblichen Weiterbildung. Agentur für Gleichstellung im ESF (Hg.). Berlin. Url: http://www.esf-gleichstellung.de/fileadmin/data/Downloads/Aktuelles/expertise_betriebliche_weiterbildung.pdf (28.09.2011).

© Steria Mummert Consulting

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung hat unter dem Titel „Demographischer Wandel – (k)ein Problem!“[63] personalpolitische Werkzeuge zusammengestellt, um den Herausforderungen auf betrieblicher Ebene zu begegnen. Allerdings benötigen insbesondere kleine und mittelständische Unternehmen (KMU) Unterstützung bei der Beschäftigung mit der Frage, was der Demographische Wandel für sie bedeutet und welche Veränderungen notwendig sind. Hier kann eine gezielte Förderpolitik helfen. Zu bedenken ist jedoch, dass mit einer direkten Förderung nicht jedes Unternehmen erreicht werden kann. Deshalb ist es wichtig, dass die Kompetenzen im Umgang mit den Herausforderungen des Demographischen Wandels über die direkt geförderten Unternehmen hinauswirken.

Einbindung der Förderung in die Wissensnetzwerke als ein Schlüssel zum Erfolg

Der entscheidende Schlüssel dazu ist die Einbindung der Förderung in Wissensnetzwerke aus Unternehmen und Verbänden, wodurch die Wirkung der Förderung gehebelt und ihre Nachhaltigkeit gesichert werden kann.

Bereits im November 2007 wurde im Rahmen des 2. Ideenwettbewerb des ESF-Programms Weiterbildungsoffensive für den Mittelstand (WOM) zu einer Beschäftigung mit Fragen der Gestaltung des Demographischen Wandels in kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMU) aufgerufen, wobei sowohl die Zielgebiete Konvergenz und Regionale Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung (RWB) einbezogen waren. Die ersten Projekte starteten im August 2008. Durch den Ideenwettbewerb sollte eine systematische Personalentwicklung und Qualifizierung in KMU unter besonderer Berücksichtigung des Demographischen Wandels und älterer Beschäftigter gefördert werden.

Der Ausgangspunkt des Ideenwettbewerbs war die Beobachtung, dass viele KMU nicht über genügend Zeit und Kompetenzen verfügen, um systematische Personalentwicklungskonzepte zu entwickeln. Deshalb richtete sich der Wettbewerb gezielt an Weiterbildungsträger, die Betriebe jeweils einer Region für eine gemeinsame Aufbereitung des Themenfeldes Demographischer Wandel im Betrieb gewinnen sollten. Ein Ziel des Sonderschwerpunkts war die Veränderung der Unternehmenskultur hin zu einer bewussten Wahrnehmung und Wertschätzung der älteren Beschäftigten. Darüber hinaus sollten die Weiterbildungsträger die KMU als Berater und Dienstleister ganz konkret beim Aufbau und der Implementierung von Personalentwicklungskonzepten unterstützen, wozu mindestens folgende Bausteine vorgesehen waren:

- Ist-Aufnahme der vorhandenen Alters- und Qualifikationsstruktur in den teilnehmenden Betrieben
- Analyse des zukünftigen Qualifizierungsbedarfs
- Entwicklung einer auf den ermittelten Ergebnissen aufbauenden Qualifizierungsstrategie für das Unternehmen
- Besondere Berücksichtigung der Bedürfnisse älterer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen
- Umsetzung der Ergebnisse durch Qualifizierung und Personalentwicklungsberatung innerhalb des Förderzeitraumes
- Umsetzung über den Förderzeitraum hinaus im Sinne der Entwicklung einer Nachhaltigkeitsstrategie
- Aufbau und Aufrechterhaltung bzw. Pflege eines Netzwerkes der beteiligten Unternehmen

Insgesamt wurden im Rahmen des Ideenwettbewerbs vier Projekte im Zielgebiet Konvergenz mit einem Antragsvolumen von 0,85 Mio. Euro und 10 Projekte im Zielgebiet RWB mit einem Antragsvolumen von 1,35 Mio. Euro genehmigt. Die meisten der Projekte begannen im August oder September des Jahres 2008 und endeten zwischen Oktober und Dezember 2009. Im Einzelnen wurden folgende Projekte gefördert:

[63] Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF): Demographischer Wandel – (k)ein Problem!, Bonn/Berlin 2010, Quelle: http://www.bmbf.de/pub/demografischer_wandel_kein_problem_br.pdf.

© Steria Mummert Consulting

Projektname	Projektträger	Region/Landkreis
Projekte im Zielgebiet RWB		
Demographierobuste KMU durch neue Lernformen	RKW Niedersachsen GmbH	Südostniedersachsen
Der vitale Betrieb	Eurocon GmbH	Weser-Ems
Hansa-LogNet A1	Basys gGmbH	LK Cloppenburg, Diepholz, OL,OS, Vechta
Betrieblicher Demographieexperte	QUBIC	Südnds. HI, H, AI, HM
KONDOR	HANNO Bildung und Beruf	RWB-Gebiet
E-Power	Elektro-Innung Hannover	Hannover
Alternde Belegschaften	Arbeit und Leben Mitte Hannover	RWB-Gebiet
Personalentwicklung vor dem Hintergrund des Demographischen Wandels – PEDEMO	ProZept e.V.	RWB-Gebiet
Altersspezifische Teamentwicklung f. MA und Führungskräfte	Ifas – Göttingen	RWB-Gebiet
Route 66 – Personalentwicklung, Arbeitsregelungen u. Qualifizierung älterer Menschen in der Sozialwirtschaft	Deutsche Angestellten Akademie GmbH	Region Hannover/ Hildesheim
Projekte im Zielgebiet Konvergenz		
PiT – Personalentwicklung im Team	Inlingua Stade-Lüneburg	Konvergenz
Führungsstärke ALTERnativ	Ev. Bildungswerk Elbe-Weser gGmbH	LK Stade, Cuxhaven, Rotenburg
Steigerung der demographischen Unternehmenskompetenz	ProArbeit köR	LK Osterholz
G.P.S. – Gender.Potenziale.Stärken	Berufsbildungswerk Cadensberge Stade gGmbH	LK Stade, Cuxhaven, Rotenburg

Tabelle 30: Projekte des 2. Ideenwettbewerbs „Weiterbildungsoffensive für den Mittelstand“ (WOM)

Ein aus Sicht des Evaluationsteams gutes Beispiel der im Rahmen des Ideenwettbewerbs geförderten Projekte ist das „integrierte Konzept betrieblicher Demographieexperte“, dass durch die QUBIC Beratergruppe GmbH vom 01.09.2008 bis zum 30.11.2009 in Südniedersächsischen Landkreisen durchgeführt wurde. Eine zusätzliche ideelle und finanzielle Unterstützung erhielt das Projekt durch die Wirtschafts- und Beschäftigungsförderung der Region Hannover.

Das Gesamtprojekt gliederte sich in fünf Teilbereiche auf, die eng miteinander verzahnt waren:

- Beratung und Profiling

  Als Ausgangsbasis für die demographiebezogen Projekte wurden Strukturdaten hinsichtlich der Personal- und Organisationsentwicklung des jeweiligen Unternehmens erhoben. Zudem basierten alle weiteren Bereiche des Projekts auf den Ergebnissen umfangreicher Profiling- und Beratungsphasen, die an entscheidenden Stellen des Projekts wiederholt wurden.

- Qualifizierung von betrieblichen Demographieexperten

  In vier zweitägigen Modulen wurden die Teilnehmenden auf ihre Rolle als betriebliche Demographieexperten vorbereitet. Schwerpunkte der Schulungen waren Instrumente zur Analyse von Altersstruktur und Qualifizierungsbedarf sowie personalpolitische Ansätze und Qualifizierungsstrategien. Darüber hinaus wurden Methoden des Projektmanagements gelehrt, um Strategien einer altersgerechten Personalentwicklung im Unternehmen auch praktisch umsetzen zu können.

  Allgemein hat sich die Altersstrukturanalyse als Instrument bewährt, um Transparenz hinsichtlich der jeweiligen betrieblichen Altersstruktur zu schaffen. Im Rahmen einer solchen Untersuchung wird der aktuelle Altersstand erfasst und dem prognostizierten Altersstand der Beschäftigten in 5-10 Jahren gegenübergestellt, wie er sich aus einer Fortschreibung der bisherigen Personalzu- und -abgänge ergibt. Anknüpfend an die Ergebnisse der Altersstrukturanalyse kann ein

Arbeitsfähigkeitsprofil des Unternehmens erstellt werden, in die drei zentralen Grundfaktoren der Arbeitsfähigkeit einer Belegschaft einfließen: **Qualifizierung**, **Motivation** und **Gesundheit**.

Im Arbeitsfähigkeitsprofil wird dargestellt, welche Maßnahmen das Unternehmen hinsichtlich dieser Faktoren ergriffen hat, um eine konkurrenzfähige Belegschaft zu sichern. Das Profil zeigt folglich die Stärken und Schwächen eines Unternehmens im Umgang mit seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf und inwieweit Veränderungen angesichts der regionalen demographischen Entwicklung notwendig sind.

- Betriebliche Projekte

  Strategische und demographierelevante Themen des Unternehmens, etwa im Bereich der Organisations- und Personalentwicklung, des flexiblen Personaleinsatzes und der Förderung besonderer betrieblicher Zielgruppen wurden auf der Grundlage der Altersstrukturanalyse identifiziert und in betrieblichen Projekten bearbeitet. Geleitet wurden die Projekte durch die betrieblichen Demographieexperten, so dass hier die Ergebnisse der Analysen und die Inhalte der Schulungen produktiv verknüpft wurden. Durch die Unternehmensprojekte wurde gewährleistet, dass die Kompetenzen im Umgang mit den demographischen Herausforderungen im Betrieb schon während der Projektlaufzeit in eine systematische Personalentwicklung des jeweiligen Unternehmens einfließen konnten und das ganze Unternehmen für eine altersgerechte Personalentwicklung sensibilisiert wurde.

- Praxisseminare zur Vertiefung und Lernbegleitung

  Ergänzend zu den Schulungen und den betrieblichen Projekten wurden die betrieblichen Demographieexperten in Praxisseminaren begleitet, in denen das gewonnene Wissen und die praktischen Erfahrungen reflektiert und nachhaltig vertieft werden konnten. Dadurch wurden die Teilnehmenden befähigt, demographierelevante Projekte wirkungsvoll umzusetzen.

- Nachhaltigkeit und Transfer

  Eingebunden waren die Schulungen und Unternehmensprojekte in ein Netzwerk namens „AUSTER“ das aus vier Unternehmen bestand und in Netzwerkveranstaltungen das Themenfeld des Demographischen Wandels praxisbezogen behandelte. Gerade in diesem neuen Feld bewährt sich die Bildung von Netzwerken, da sie allen Beteiligten erlaubt, ihre Erfahrungen einzuordnen und Anregungen für adäquate Problemlösungsstrategien zu erhalten. Insgesamt wurden die beteiligten Unternehmen unterstützt, den Herausforderungen des Demographischen Wandels produktiv zu begegnen. Für die teilnehmenden Demographieexperten bot das Netzwerk die Möglichkeit alle beteiligten Unternehmen kennen zu lernen und somit ihren Horizont für verschiedene Facetten des Demographischen Wandels zu weiten.

Fallstudie WOM (2. Ideenwettbewerb)	
Projekttitel	Integriertes Konzept betrieblicher Demographieexperte
Laufzeit	01.09.2008 bis 30.11.2009
Gesamtkosten	202.000 Euro
EU-Anteil	59.000 Euro
Projektträger	QUBIC Beratergruppe GmbH
Anschrift	An der Christuskirche 18, 30167 Hannover
Ansprechpartnerin	Dr. Edzard Niemeyer
Projektziel	Stärkung von KMU im Prozess des Demographischen Wandels.

Tabelle 31: Fallstudie WOM: Integriertes Konzept betrieblicher Demographieexperte

Am Ideenwettbewerb beteiligte Träger berichteten, dass viele angesprochene Unternehmen sehr zurückhaltend hinsichtlich einer Beschäftigung mit den Auswirkungen des Demographischen Wandels für ihr Unternehmen waren. Das Bewusstsein für die Herausforderungen, die mit älter werdenden Belegschaften und einem Mangel an Fachkräften einhergehen, ist noch recht schwach ausgeprägt. Insofern ist es wichtig, dass das Themenfeld im Rahmen des ESF weiterhin präsent bleibt. Auch im Bereich des EFRE werden Projekte mit entsprechender Zielsetzung verfolgt (vgl. z. B. Ausführungen zum Projekt „InnovAging“ in Kapitel 6.1.2.4)

Im Jahr 2011 wurde das Themenfeld der Alterung der Erwerbsbevölkerung unter dem Titel „Altersgerechte Personalqualifizierung in niedersächsischen KMU“ in einem Sonderschwerpunkt zum ESF-Programm „Weiterbildungsoffensive für den Mittel-

04. Juli 2012
© Steria Mummert Consulting

stand (WOM)“ erneut aufgegriffen. Insgesamt wurden 11 Projekte in den Zielgebieten Konvergenz und Regionale Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung (RWB) ausgewählt, die mit insgesamt 1,5 Mio. Euro gefördert werden. Die ersten Projekte starteten zu Beginn des Jahres 2012.

Das übergreifende Ziel des Sonderschwerpunkts ist es, den Einsatz und Ausbau der Potentiale älterer Beschäftigter im Rahmen demographiebewusster Personalentwicklungsstrategien zu fördern. Deshalb sind die Projekte gezielt auf die Lernvoraussetzungen älterer Beschäftigter und den Generationen übergreifenden Wissenstransfer im Betrieb ausgerichtet. Der Aspekt des Demographischen Wandels zeigt sich auch bei den im Rahmen des Sonderschwerpunkts ausgewählten Projekten. Da der Fachkräftebedarf im Bereich der Altenpflege aufgrund der Alterungsprozesse in der Bevölkerung besonders hoch ist, finden sich unter den ausgewählten Projekten mehrere Beispiele aus der Gesundheits- und Pflegebranche. Im Einzelnen werden folgende Projekte im Rahmen des Sonderschwerpunkts gefördert:

Projektname	Projektträger	Projektort
IDeMa – interner Demographiemanager	Netzwerk Zukunft e.V.	Braunschweig
PIP – Perspektivwechsel im Pflegebereich	Basys gGmbH	Cloppenburg
PQM – Personal und Qualifizierungsmanagement	BUPNET GmbH	Göttingen
Leistungspotenziale älterer Arbeitnehmer/innen, identifizieren, mobilisieren und multiplizieren	Handwerkskammer Hannover	Hannover
TRANSFER+ – Wissenstransfer, altersgerechte Personalentwicklung und Demographiemanagement	QUBIC Beratungsgruppe GmbH	Hannover
Lebenslanges Lernen in der Pflege	Ländliche Erwachsenenbildung in Niedersachsen e.V.	Hannover
Altersgerechte Qualifizierung – Großhandel, Außenhandel und Dienstleistungen (AQ-GAD)	RKW Niedersachsen GmbH	Hannover
DemoKompakt – Demographie-Managment in der Pflege	HANNO Bildung und Beruf GmbH	Hannover
Yes, we care! Modulare und bedarfsorientierte Qualifizierung von älteren Beschäftigten sowie den Personalentscheidern im Pflegebereich	Vita Forum Nordenham GmbH	Nordenham
Alles aus einer Hand – Im Fokus alternder Belegschaften	Handwerkskammer Osnabrück-Emsland Berufsbildungs- und Technologiezentrum	Osnabrück
Medienfachkraft Online-Marketing	Macromedia Akademie	Osnabrück

Tabelle 32: Projekte des WOM-Sonderschwerpunkts „Altersgerechte Personalqualifizierung in niedersächsischen KMU

6.2.4 Die Partizipation Älterer an betrieblicher Weiterbildung

Besonders vor dem Hintergrund des Demographischen Wandels sowie der Verlängerung der Lebensarbeitszeit und der Begrenzung eines vorzeitigen Ausstiegs aus dem Berufsleben, nimmt die Bedeutung der älteren Beschäftigten deutlich zu. Gleichzeitig erfordern technologische und strukturelle Veränderungen in der Arbeitswelt kontinuierliches Lernen, um den wachsenden Anforderungen stand zu halten. Einer kontinuierlichen Qualifizierung und Weiterbildung aller Beschäftigten kommt daher eine zentrale Bedeutung bei der zukünftigen Deckung des Fachkräftebedarfs zu.

Mit der Alterung der Erwerbsbevölkerung und einer immer schnelleren technologischen Entwicklung muss die berufliche Weiterbildung an Bedeutung gewinnen

Gerade Ältere, deren Erstausbildung häufig viele Jahre zurückliegt, sollten besonders stark in Weiterbildung investieren, um ihre Kompetenzen aktuell zu halten und ihre flexible Einsetzbarkeit dauerhaft zu gewährleisten. Über den Aspekt eines aktuellen Fachwissens hinaus ist Weiterbildung wichtig, um sich geistig fit zu halten und bis ins hohe Alter hinein hohe Leistungen erbringen zu können.

Die Ursachen für die geringe Weiterbildungsbeteiligung Älterer in diesen Programmen decken sich mit den Ursachen für die allgemein geringe berufliche Weiterbildungsbeteiligung von Älteren. Generell gilt: Je kürzer die verbliebene Lebensarbeitszeit eines Beschäftigten ist, umso geringer ist auch der mögliche Amortisationszeitraum von Humankapitalinvestitionen für diese Person und das ihn beschäftigende Unternehmen. Konkret bedeutet dies: Für Personen die relativ bald aus dem Beruf ausscheiden werden, lohnt sich Weiterbildung weniger als für Personen die noch sehr lange in ihrem Beruf arbeiten werden. Eine etwas geringere Weiterbildungsbeteiligung ist für Ältere also durchaus rational. Gleichwohl ist dieser Effekt umso geringer, je lernfreundlicher das jeweilige Unternehmen aufgestellt ist. Häufig leistet die gängige Personaleinsatzpraxis der Betriebe dem Rückgang der Lernfähigkeit Vorschub. Indem Beschäftigte langfristig auf Routinearbeitsplätzen eingesetzt werden, entstehen aufgrund der fehlenden Aufgaben- und Positionswechsel in der Regel auch keine Einarbeitungs- und Qualifizierungserfordernisse. Folglich verlieren die älteren Beschäftigten ihre flexible Einsetzbarkeit und Beschäftigungsfähigkeit.

Um die Weiterbildungsbeteiligung von Älteren wirksam zu erhöhen müssen deshalb folgende Aspekte berücksichtigt sein:

- Weiterbildung braucht eine lernfreundliche Arbeitsorganisation

  Wissenschaftliche Untersuchungen belegen, dass die aussichtsreichste Strategie zur Förderung der Beschäftigung Älterer die berufsbegleitende Weiterbildung ist. Jedoch können Maßnahmen beruflicher Weiterbildung für ältere Beschäftigte erst dann wirksam werden, wenn sie mit einer lern- und entwicklungsförderlichen Gestaltung von Arbeit und Personaleinsatz einhergehen. Dazu gehört insbesondere, dass ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in innovativen Beschäftigungsbereichen tätig sind, die ihre Kompetenzen immer wieder neu herausfordern. Wichtig ist auch eine betriebliche Lernkultur, die Lernen während des gesamten Berufsverlaufs zur Selbstverständlichkeit macht.

- Weiterbildung muss sich auch für Ältere „lohnen“

  Ältere bilden sich üblicherweise nicht fort, um ihren beruflichen Aufstieg zu befördern. Umso wichtiger ist es, dass ältere Beschäftigte das Gefühl erfahren, dass ihre Expertise gefragt ist und sie ihre individuellen Erfahrungen und Kompetenzen einbringen können. Deshalb bieten sich insbesondere Qualifizierungsformen an, die projektartig in den Arbeitsprozess integriert sind und den Austausch der Beschäftigten untereinander befördern.

- Weiterbildung muss kontinuierlich erfolgen

  Wenn ein älterer Beschäftigter sich über viele Jahre nicht weitergebildet hat, ist es im fortgeschrittenen Beschäftigtenalter schwierig damit anzufangen. Weiterbildung sollte deshalb kontinuierlich über den gesamten Berufsverlauf erfolgen.

  Um die Weiterbildungsbeteiligung Älterer im Rahmen des ESF zu fördern reicht es nicht aus, dass Qualifizierungsmaßnahmen für Ältere einfach nur zugänglich sind. Auch Angebote die di-

© Steria Mummert Consulting

daktisch speziell für Ältere gestaltet sind, erscheinen wenig erfolgversprechend, um die Bildungspartizipation Älterer anzuheben. Entscheidend ist vielmehr, dass die jeweiligen Unternehmen zu Orten werden, in denen sich Qualifizierung für den Einzelnen lohnt und jede Person Wertschätzung für ihre Expertise erhält. Die Förderung der Qualifizierung von Älteren sollte deshalb recht breit ansetzen und die Unternehmenskultur sowie die Personalentwicklungsstrategien des jeweiligen Unternehmens miteinbeziehen.

Die Fördergegenstände wie sie für den WOM-Sonderschwerpunkt „Altersgerechte Personalqualifizierung in niedersächsischen KMU“ formuliert wurden, erfüllen diese Anforderungen für eine verstärkte Partizipation älterer Beschäftigter in besonderer Weise. In verschiedenen Projekten wurde das Ziel verfolgt, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus überwiegend kleinen und mittleren Unternehmen zum Thema Demographischer Wandel und dessen Auswirkungen bedarfsgerecht und praxisnah zu weiterzubilden.

Qualifizierung wurde in diesen Projekten nicht als singulärer Akt der Wissensvermittlung angeboten, sondern in eine unternehmensindividuelle Personalentwicklungsstrategie integriert. Denn Weiterbildungen werden am besten angenommen, wenn sie mit der Förderung einer lernfreundlichen Unternehmenskultur einhergehen, die Eigeninitiative und Verantwortung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Vordergrund stellt. Weitere wichtige Elemente, die im Rahmen der Projekte in den Unternehmen umgesetzt wurden, sind die Verbesserung des betrieblichen Gesundheitsmanagements, die altersgerechte Gestaltung der Arbeitsplätze sowie die Förderung sportlicher und gesellschaftlicher Aktivitäten für mehr Gesundheit und besseren Zusammenhalt.

Betriebsinterne Demographie-Beauftragte, die als Bestandteil verschiedener Projekte qualifiziert wurden, behielten die Wirkungen des Demographischen Wandels für Ihr Unternehmen im Blick und unterstützen die Einbindung aller Mitarbeitergruppen. Dadurch wurde nicht nur im Hinblick auf Ältere eine höhere Chancengleichheit bei der betrieblichen Weiterbildung erreicht, auch die Partizipation von Geringqualifizierten und Teilzeitkräften (v. a. Frauen) konnte erhöht werden. Altersgerechte Qualifizierung bedeutet hierbei nicht die Isolation von Älteren bei der Weiterbildung, sondern die Entwicklung einer Weiterbildungsform, die der individuellen Lernbiographie und den individuellen Kompetenzen Rechnung trägt. Dazu gehören insbesondere projekt- und aufgabenbezogene Arten der Qualifizierung oder auch Lernpartnerschaften, in denen ältere Mitarbeiter/innen mit hohem Erfahrungswissen und jüngere Mitarbeiter/innen mit aktuellem Ausbildungswissen voneinander lernen.

6.2.5 Die Wiedereingliederung arbeitsloser Älterer

Trotz der gesunkenen Arbeitslosigkeit und der Debatten um den demographischen Wandel gilt nach wie vor: Wer als älterer Mensch arbeitslos wird, hat wenig Chancen eine neue Beschäftigung zu finden. Eine aktuelle Studie des „Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ)“ zeigt, dass der Anteil der neu eingestellten Älteren an allen neu Eingestellten mit 13 Prozent nur halb so hoch wie der Anteil der beschäftigten Älteren an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (26 Prozent, 2009) ist.[64] Damit werden die Ergebnisse früherer Studien bestätigt.[65] Aufgrund dieser geringen Neigung ältere Arbeitslose einzustellen ist der Anteil der Langzeitarbeitslosen unter den Älteren besonders hoch. In Niedersachsen sind nicht weniger als 41 Prozent aller älteren Arbeitslosen langzeitarbeitslos.[66] Insgesamt ist Arbeitslosigkeit in der Gruppe der Älteren überproportional hoch.

Gleichwohl ist die Beschäftigung der Älteren in den letzten Jahren deutlich gestiegen. Im Jahr 2010 gab es in Deutschland 7,2 Millionen Beschäftigte über 50 Jahre und damit 2 Millionen mehr als zehn Jahre zuvor. Ihr Anteil in den Belegschaften stieg damit von 17,9 auf 26,2 Prozent.[67] Die spezifischen Eigenschaften der älteren Mitarbeiter/innen mit langer

[64] Bellmann, Lutz/Kistler, Ernst/Wahse, Jürgen: Betriebe müssen sich auf alternde Belegschaften einstellen, in: IAB Kurzbericht Nr. 21 (11.10.2007), Quelle: http://doku.iab.de/kurzber/2007/kb2107.pdf.

[65] Brussig, Martin: Altersübergangsreport, Neueinstellungen im Alter: Tragen sie zu verlängerten Erwerbsbiografien bei? Dusiburg/Essen 2011, Quelle: http://www.iaq.uni-due.de/auem-report/2011/2011-03/auem2011-03.pdf

[66] Vgl. Business4Business Niedersachsen: Bode und Stietenroth eröffnen die Woche der Weiterbildung 2011, 20.09.2011, http://www.b4bniedersachsen.de/nachrichten/hannover_artikel,-Bode-und-Stietenroth-eroeffnen-die-Woche-der-Weiterbildung-2011-_arid,108106.html

[67] Vgl. Hollstein, M./von Borste, S. : Alte werden aus der Arbeitslosenstatistik getrickst, Welt online am 27.09.2011, Quelle: http://www.welt.de/politik/deutschland/article13627109/Alte-werden-aus-der-Arbeitslosenstatistik-getrickst.html

Betriebszugehörigkeit im eigenen Unternehmen werden inzwischen also durchaus geschätzt. Allerdings überträgt sich diese Wertschätzung nicht auf externe Bewerberinnen und Bewerber über 50 Jahren. Die Unternehmen befürchten, dass die Älteren nicht mehr so flexibel und produktiv sind wie die Jüngeren. Als Nachteile der Beschäftigung Älterer werden außerdem die höheren Kosten, gesetzliche Regelungen in Bezug auf Kündigungsschutz und Altersteilzeit-Anspruch sowie Integrationsprobleme benannt.

Insgesamt gilt: Je älter Arbeitslose sind, desto geringer sind ihre Chancen, eine Beschäftigung zu finden. Um den Herausforderungen des Demographischen Wandels zu begegnen müssen arbeitslose Ältere stärker in den Arbeitsmarkt integriert werden. Mit der „Initiative 50plus“ will die Bundesregierung älteren Helfen zurück in den Arbeitsmarkt zu finden. Dazu bündelt sie Maßnahmen wie den Kombilohn für Ältere, Eingliederungszuschüsse für Unternehmen, die Ältere einstellen, Weiterbildungsangebote für über 45-Jährige und längere Befristungszeiten.

Im Rahmen der niedersächsischen ESF-Förderlandschaft wird die Eingliederung von älteren Arbeitslosen in den Arbeitsmarkt vornehmlich im Rahmen des Programms „Arbeit durch Qualifizierung (AdQ)“ betrieben. Die „Unterstützung einer längeren Erwerbstätigkeit durch gezielte Wiedereingliederung älterer Arbeitsloser“ ist darin ein ausdrücklicher Fördergegenstand.[68] Im Hinblick auf den Demographischen Wandel wird für Weiterbildungsmaßnahmen zudem gefordert, das Lernverhalten älterer Menschen zu berücksichtigen.

Die Auswertung der Projektbeschreibungen von insgesamt 400 AdQ-Projekten ergab, dass bei 53 Projekten Ältere ausdrücklich als Bestandteil der Zielgruppe benannt wurden. Das entspricht einer Quote von 13,3 Prozent. Eine Auswertung der Teilnehmerzahlen zeigt, dass im Konvergenzgebiet von insgesamt 8.681 Teilnehmer/innen 673 zur Gruppe der Älteren gehören. Im RWB-Gebiet gehören von insgesamt 9.539 Teilnehmer/innen 387 zur Gruppe der Älteren. Die Partizipationsquoten der Älteren im AdQ-Programm liegen damit bei 7,8 Prozent bzw. bei 4,1 Prozent, so dass Ältere auch in diesem Programm deutlich unterrepräsentiert sind. Mit Blick auf den zukünftigen Fachkräftebedarf stellt die stärkere Einbeziehung Älterer in die Qualifizierungsangebote eine große Herausforderung dar.

Ein sehr erfolgreiches Projekt zur Wiedereingliederung von älteren Arbeitslosen ist der Beschäftigungspakt „Reife Leistung! Süderelbe packt an“, der sich ausschließlich auf die Vermittlung von Frauen und Männern konzentriert, die das 50ste Lebensjahr bereits überschritten haben. Allein im Jahr 2011 konnten in den sechs beteiligten Landkreisen über 1050 Integrationen in den ersten Arbeitsmarkt realisiert werden. Gefördert wird der Beschäftigungspakt sowohl als Teil des Bundesprogramms „Perspektive 50plus – Beschäftigungspakete für Ältere in den Regionen“ vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales, als auch aus Förderprogrammen des Europäischen Sozialfonds (ESF) in Niedersachsen.

Fallstudie AdQ	
Projekttitel	„Reife Leistung! Süderelbe packt an“
Laufzeit	01.08.2008 – 31.07.2011 (3 Bewilligungen)
Gesamtkosten	Insgesamt 3.417.000 Euro
EU-Anteil	Insgesamt 1.527.000 Euro
Projektträger	Grone Schulen Niedersachsen gGmbH
Anschrift	Stadtkoppel 25, 21337 Lüneburg
Ansprechpartner	Gerald Struck
ESF-geförderte Teilprojekte	50plus-Kompetenzzentrum 50plus-Integrationscentren 50plus-Aktivzentren
Projektziel	Integration von arbeitslosen Älteren in den Arbeitsmarkt

Tabelle 33: Fallstudie AdQ: „Reife Leistung! Süderelbe packt an“

Der Beschäftigungspakt bietet erwerbsfähigen Frauen und Männern ab 50 Jahren, die einen beruflichen Wiedereinstieg schaffen wollen, eine intensive Betreuung, unterstützende Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit und vielfältige Arbeitgeberkontakte in der Region. Gleichzeitig unterstützt die nicht-kommerzielle Initiative Betriebe aller Branchen und Größen unter dem Motto „Arbeitskräfte und mehr“ kostenlos bei der Gewinnung von Mitarbeiter/innen.

[68] NBank: Qualitätskriterien für das Förderprogramm „Arbeit durch Qualifizierung“ (AdQ), ESF - AdQ - Arbeitshilfe Nr. 3, S. 16, Quelle: http://www.nbank.de/_downloads/Foerderprogramme/Arbeit_durch_Qualifizierung/Arbeitshilfe_Nr_3_Qualitaetskriterien_Arbeit_durch_Qualifizierung.pdf

© Steria Mummert Consulting

Es ist ein Zeichen des Erfolgs dieses Beschäftigungspakts, dass ihm zu Beginn des Jahres 2011 die Landkreise Rotenburg Wümme, Uelzen und Lüchow-Dannenberg neu beigetreten sind. Zusammen mit den Landkreisen Harburg, Lüneburg und Stade gehören dem Pakt nun sechs Landkreise an. In jedem der Kreise gibt es einen Durchführungsstandort und ein Team, in dem vier bis sieben Arbeitsvermittlerinnen und Arbeitsvermittler der Jobcenter mit jeweils fünf oder sechs Erwachsenenbildnern der Grone-Bildungszentren in Buchholz, Lüchow, Lüneburg, Stade, Uelzen und Zeven sowie vom maritimen competenzcentrum e.V. Hamburg zusammenarbeiten.

Es lassen sich vier zentrale Erfolgsfaktoren des Beschäftigungspakts identifizieren:

- Integriertes Angebot für Arbeitgeber und Arbeitssuchende

  Der Beschäftigungspakt behält sowohl die Bedürfnisse der Arbeitssuchenden als auch die Anforderungen der Arbeitgeber im Blick, um diese zum Nutzen beider Seiten bestmöglich zusammen zu führen. Durch eine genaue Kenntnis der lokalen Gegebenheiten und einem attraktiven Dienstleistungsangebot für Arbeitgeber, können regionale Unternehmen und öffentliche Einrichtungen akquiriert werden, die Interesse daran haben, Mitarbeiter/innen mit viel Berufs- und Lebenserfahrung einzustellen. Durch die intensive Betreuung der Arbeitssuchenden und durch die zielgerichtete Qualifikation hinsichtlich der lokalen Bedarfe kann zudem eine hohe Passgenauigkeit zwischen offenen Stellen und angebotenen Bewerber/innen gewährleistet werden.

- Intensive Beratung und guter Service für Arbeitgeber

  Viele Arbeitgeber haben aus oben ausgeführten Gründen Bedenken ältere Bewerber/innen einzustellen. Diese Bedenken werden in der Beschäftigungsinitiative sehr ernst genommen und können gerade deshalb in vielen Fällen durch intensive Beratung und Begleitung sowie ein umfassendes Serviceangebot ausgeräumt werden. Der Beratungsumfang umfasst die Erstellung von Anforderungsprofilen, die Vorauswahl geeigneter Kandidaten und die Organisation von Vorstellungsgesprächen, Probearbeitstagen oder mehrwöchigen Praktika, die ein intensives Kennenlernen von Arbeitgeber und Bewerber/in ermöglichen. Die Initiative kümmert sich außerdem kostenlos um die angemessene Qualifizierung der Kandidat/innen und berät zu individuellen Fördermöglichkeiten.

- Ganzheitliche und zielgruppenbezogene Hilfe für Arbeitssuchende

  Die Arbeitssuchenden erfahren innerhalb des organisatorischen Rahmens der Beschäftigungsinitiative eine umfassende und ganzheitliche Förderung ihrer Beschäftigungsfähigkeit, die neben einer bedarfsgerechten Qualifizierung die Aspekte Motivation und Gesunderhaltung einschließt. Die Grundlage aller Aktivitäten ist eine sorgfältige Kompetenzbilanzierung, an die sich die Beschäftigung in einer sogenannten „Jobfabrik“ und ein fünfwöchiges Praktikum anschließt. Während des ganzen Prozesses werden die Teilnehmer/innen intensiv durch Spezialistenteams betreut und erhalten vielfältige unterstützende Maßnahmen, wobei je nach Bedarf externe Beratungsstellen und Coaches eingebunden werden. Zu den weiteren Angeboten gehört eine Ernährungsberatung, eine Farb- und Stilberatung sowie eine regelmäßige altersgerechte „Bewegungsförderung“, die neben dem Gesundheitsaspekt auch sehr motivierend auf die Teilnehmer/innen wirkt.

- Intensive PR-Arbeit und gute Vernetzung des Angebots

  Ein entscheidender Erfolgsfaktor der Initiative ist der intensive interne Austausch der beteiligten Partner als auch die externe Vernetzung in den lokalen Arbeitsmarkt. Den Kontakt in den Arbeitsmarkt pflegen sogenannte „Jobscouts“, die bei potentiellen Arbeitgebern aktiv nach Beschäftigungsmöglichkeiten für die Projektteilnehmer/innen suchen. Eine kontinuierliche PR-Arbeit gewährleistet zudem die lokale Bekanntheit des Projekts. Umgesetzt wird der Pakt gemeinsam von neun Partnern, die jeweils ihre spezifischen Kompetenzen und Kontakte einbringen. Im Einzelnen sind dies die Jobcenter für die Landkreise Harburg, Lüneburg und Stade, die Jobcenter Rotenburg (Wümme), Lüchow und Uelzen, die Grone-Schulen Niedersachsen gGmbH, der maritime competenzcentrum ma-co e. V. sowie die Süderelbe AG.

© Steria Mummert Consulting

6.2.6 Fazit zur Zielgruppe Ältere

Der Demographische Wandel wird sich bis zum Jahr 2020 vornehmlich in einem starken Anstieg des durchschnittlichen Alters der Erwerbspersonen zeigen und sich langfristig in einem starken Schrumpfen des Erwerbspersonenpotentials niederschlagen. Aufgrund dessen wird die Bedeutung älterer Arbeitnehmer/innen zwischen 55 und 64 Jahren auf dem Arbeitsmarkt und gerade auch bei der Besetzung von Stellen für Fachkräfte deutlich zunehmen. In diesem Abschnitt wurden die Beiträge des Europäischen Sozialfonds (ESF) in Niedersachsen bei der Bewältigung dieser demographischen Herausforderungen untersucht.

Die durchschnittliche Alterung des Erwerbspersonenpotentials sowie der sich abzeichnende Fachkräftemangel stellen eine große Herausforderung für Unternehmen in Niedersachsen dar. Gleichwohl ist das Bewusstsein für die Konsequenzen des Demographischen Wandels gerade bei kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMU) noch eher schwach ausgeprägt; zudem fehlt es an Ressourcen und Kompetenzen für einen adäquaten Umgang mit der Problematik. Mit einem Ideenwettbewerb und einem Sonderschwerpunkt konnte der Europäische Sozialfonds (ESF) entscheidende Akzente zur Entwicklung von Lösungsstrategien setzen und Aufmerksamkeit auf das Thema lenken. Das Thema bleibt weiter aktuell, so dass die Unterstützung von Unternehmen bei der Einstellung auf die Herausforderungen des Demographischen Wandels weiterhin ein wichtiger Fördergegenstand im Rahmen des europäischen Sozialfonds bleiben sollte.

Die wichtigere Rolle die der Gruppe der Älteren zukünftig auf dem Arbeitsmarkt zukommt sowie die zukünftig längere Erwerbsarbeitszeit, machen es erforderlich, dass die Beschäftigten ihre berufliche Qualifikation bis ins höhere Erwerbsalter aktuell halten. Gleichwohl ist die Weiterbildungsbeteiligung von älteren Beschäftigten allgemein unterdurchschnittlich. Darauf hat bislang auch das bundesweite Programm WeGebAU der Bundesagentur für Arbeit wenig Einfluss nehmen können. Die Steigerung der Förderfälle für Ältere (nach § 417 SGB III) bundesweit im Zeitraum von 2007 bis 2009 von 4.115 auf 11.108[69] stellt zwar prozentual ein gutes Ergebnis dar, in absoluten Zahlen bleibt die Weiterbildungsbeteiligung auch hier unterdurchschnittlich. Gleichwohl beobachtet das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) eine wachsende Bekanntheit dieses Programms.[70]

Mit dem Programm WeGebAU können unter anderem ältere Arbeitnehmer gefördert werden, wenn sie in einem Betrieb arbeiten, der weniger als 250 Mitarbeiter hat. Bestandteil der Förderung sind Weiterbildungen, die auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt verwertbare Kenntnisse und Fertigkeiten vermitteln, die zu einer zertifizierten Teilqualifikation führen, die mit einem verbands- oder branchenübergreifenden Zertifikat abschließen oder die zu einem anerkannten Berufsabschluss führen.

Die im WOM-Sonderschwerpunkt „Altersgerechte Personalqualifizierung in niedersächsischen KMU“ formulierten Fördergegenstände, welche die Qualifizierung Älterer mit der Entwicklung umfassender Personalqualifizierungsstrategien in Unternehmen verknüpfen, weisen auch vor dem Hintergrund der Erkenntnisse des IAB einen vielversprechenden Weg, wie die Partizipation Älterer erhöht werden kann. Beachtet werden muss hierbei jedoch, dass sich gerade in KMU eine Sensibilität hinsichtlich der in dieser Sonderuntersuchung genannten Herausforderungen noch nicht flächendeckend durchgesetzt. Dies stellt gute Ansatzpunkte für die niedersächsische Strukturfondsförderung dar.

Ältere sind weit überdurchschnittlich von Arbeitslosigkeit betroffen und es fällt ihnen meist besonders schwer in den Arbeitsmarkt zurückzukehren. Der niedersächsische ESF versucht insbesondere im Rahmen des Programms „Arbeit durch Qualifizierung (AdQ)“ den Betroffenen bei ihrem Wiedereinstieg zu helfen. Auch hier steht neben niedersächsischen ESF-Förderung eine flächendeckende, inhaltlich und finanziell umfangreiche Förderung durch den Bund: „Perspektive 50plus – Beschäftigungspakete für Ältere in den Regionen“. Insofern muss die Erwartungshaltung an die niedersächsische Förderung im richtigen Licht betrachtet werden.

[69] Vgl. IAB Kurzbericht 11/2010: Impulse für die berufliche Weiterbildung im Betrieb; http://doku.iab.de/kurzber/2010/kb1110.pdf

[70] Vgl. ebd, S. 9.

© Steria Mummert Consulting

Aber vor dem Hintergrund der geschilderten demographischen Herausforderungen könnte, durch verstärkte Verzahnungen innerhalb der Förderlandschaft, möglicherweise ein sehr erfolgreicher, zielgruppenspezifischer Ansatz und somit ein deutlicher niedersächsischer Akzent bei der Förderung gesetzt werden. Sehr gut eignen sich aus Sicht des Evaluatorenteams auch hierbei Maßnahmen, die auf Ebene der Unternehmen ansetzen und für Ältere den Weg frei zur (Weiter-)Beschäftigung machen.

6.3 Zielgruppe Frauen

Zur Betrachtung der Zielgruppe Frauen wird zum einen eine Darstellung der finanziellen und materiellen Daten, zum anderen eine Untersuchung der strategischen Ausrichtung und Umsetzung erfolgen. Im niedersächsischen OP ist die Förderung der Zielgruppe Frauen durch eine Doppelstrategie zum einen im Rahmen des Querschnittsziels der Chancengleichheit als programmübergreifendes Kriterium, zum anderen durch spezifische Programme zur Frauenförderung verankert. Im Kapitel 5.2 wird das Querschnittsziel der Chancengleichheit untersucht. Dort finden sich insbesondere auch die Beiträge aller ESF- und EFRE-Programme für die Zielgruppe der Frauen unter dem Gesichtspunkt der Chancengleichheit. Insofern muss Kapitel 5.2 ergänzend zu diesem Kapitel gelesen werden. Im vorliegenden Kapitel werden daher nun die spezifischen Frauenförderprogramme im Fokus stehen. Darunter fallen zwei Programme aus den Strukturfonds EFRE und ESF. Im EFRE wird die Förderung der Koordinierungsstellen untersucht, während im ESF die Förderung der Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt (FIFA) als Untersuchungsgegenstand gewählt wurde. Beide Programme sind vornehmlich auf die Förderung der Zielgruppe Frauen ausgerichtet und werden dementsprechend zur Bewertung ihres Beitrages zur Bewältigung der Herausforderungen des Demographischen Wandels, der Chancengleichheit und des Fachkräftebedarfs herangezogen.

6.3.1 Programmbeteiligung der Zielgruppe Frauen

Im Folgenden werden finanzielle wie auch materielle Daten für alle Programme in den Fördergebieten RWB sowie Konvergenz dargestellt. Dabei wird die Anzahl von Teilnehmer/innen nach Geschlecht wie auch die Summe von Gesamtausgaben nach Geschlecht dargestellt. Hierbei sollen erste Anhaltspunkte zur Teilhabe der Zielgruppe Frauen im ESF gegeben werden.

Bei der Betrachtung der finanziellen und materiellen Daten für einzelne Programme ist zu beachten, dass aufgrund spezifischer Zielsetzungen sowie inhaltlicher Ausrichtungen der Programme variierende Anteile beider Geschlechter im Ergebnis der Förderung erzielt werden können. Ziel der Förderung kann es demnach nicht sein, in bestehenden Programmen eine paritätische Teilnahme beider Geschlechter zu erzielen. Vielmehr ist in der Summe der *gesamten* Förderung ein ausgewogener Anteil von Frauen und Männern anzustreben, der in einzelnen Programmen zugunsten eines Geschlechts ausfallen kann.

Im Folgenden werden Programme aufgeführt, bei denen im Stammblattverfahren Teilnehmer/innen-Zahlen erhoben werden. Angaben zu Teilnehmer/innen-Zahlen wurden aus den Angaben einzelner Projektträger zusammengefasst. Finanzielle Angaben zu Gesamtausgaben für Frauen und Männer ergeben sich aus den Anteilen der Teilnahmen und den Gesamtausgaben im gesamten Programm. Es handelt sich demnach nicht um Summen projektspezifischer Ausgaben, sondern um eine abgeleitete Größe.

Die ESF-Förderung im Konvergenzgebiet stellt sich in der Förderung von Frauen wie folgt dar:

© Steria Mummert Consulting

Programm	Anzahl Teilnehmer/innen			Frauen-quote in %	Ø bew. EU-Mittel pro Teiln.	Gesamtausgaben Teilnehmer/innen	
	Gesamt	Davon Frauen	Davon Männer			Gesamtausgaben aller Teiln.	Gesamtausgaben Frauen
A.1.1: WOM – Weiterbildungsoffensive für den Mittelstand	9.304	5.317	3.987	57,15%	896	8.338.440	4.765.207
A.1.2: IWiN – Individuelle Weiterbildung in Niedersachsen	13.420	7.080	6.340	52,76%	884	11.863.751	6.258.968
A.1.4: Art. 5 ESF-VO (Beschäftigte)	813	260	553	31,98%	1.995	1.622.153	518.770
A.2.1: FIFA – Förderung der Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt	648	625	23	96,45%	2.232	1.446.108	1.394.780
B.1.4: Modellprojekte betriebliche Ausbildung	1.450	705	745	48,62%	319	462.758	224.996
B.2.3: Innovative Projekte	930	450	480	48,39%	1.383	1.286.127	622.320
B.2.5: Ausbildungsverbünde	166	81	85	48,80%	11.046	1.833.599	894.708
B.2.6: Enkulturation	1.118	770	348	68,87%	3.837	4.289.882	2.954.570
C.1.1: AdQ - Arbeit durch Qualifizierung	8.681	3.203	5.478	36,90%	3.452	29.969.662	11.057.808
C.1.4: Art. 5 ESF-VO (Arbeitslose)	200	78	122	39,00%	12.106	2.421.172	944.257
C.2.1: FIFA – Förderung der Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt	1.473	1.472	1	99,93%	3.909	5.758.431	5.754.522
C.2.2: Jugendwerkstätten	2.154	682	1.472	31,66%	3.244	6.987.826	2.212.487
C.2.3: PACE - Pro Aktiv Centren	9.113	3.954	5.159	43,39%	652	5.942.264	2.578.263
C.3.1: Straffällige	469	8	461	1,71%	6.343	2.974.950	50.745
E.1.1: Projekte im Zusammenhang mit transnationalen Maßnahmen	900	393	507	43,67%	1.653	1.487.430	649.511
Prioritätsachse A	24.185	13.282	10.903	54,92%		23.270.452	55,60%
Prioritätsachse B	3.664	2.006	1.658	54,75%		7.872.366	59,66%
Prioritätsachse C	22.090	9.397	12.693	42,54%		54.054.305	41,81%
Prioritätsachse E	900	393	507	43,67%		1.487.430	43,67%
Konvergenz	50.839	25.078	25.761	49,33%		86.684.553	47,16%

Quelle: webSta, Datenstand 31.12.2010.

Tabelle 34: Frauenanteile nach Schwerpunkten und Programmen finanziell und materiell (ESF/Konvergenz)[71]

[71] Der Prozentsatz der Ausgaben für Frauen und Männer wurde berechnet indem zunächst programmweise die Fördermittel pro Teilnahme mit der jeweiligen Anzahl an Teilnehmerinnen und Teilnehmern multipliziert wurde. Die Gesamtausgaben für Frauen wurden den Gesamtausgaben für Männer also zunächst programmweise gegenüber gestellt. Dann wurde die Summe für die Ausgaben in allen Programmen für Frauen und Männer jeweils gebildet und als Prozentwerte gegenüber gestellt.

© Steria Mummert Consulting

Insgesamt wird in der Förderung eine Frauenquote von 49,33 Prozent erreicht. Damit herrscht nahezu ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern im Konvergenzgebiet. In einzelnen Förderprogrammen zeigen sich Schwerpunkte. Bei drei Förderprogrammen liegt die Frauenquoten bei 96 Prozent (FIFA – Förderung der Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt), 99 Prozent (FIFA Förderung der Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt) sowie 69 Prozent (Enkulturation). In Förderprogrammen wie AdQ – Arbeit durch Qualifizierung (37 Prozent) und Jugendwerkstätten (32 Prozent) ist die Frauenquote vergleichsweise gering. Eine überdurchschnittliche Teilhabe von Frauen zeigt sich in den Prioritätsachsen A und B mit Quoten von jeweils rund 55 Prozent. Trotz des frauenspezifischen Programms FIFA Arbeitlose liegt die Beteiligung von Frauen in der Prioritätsachse bei ca. 43 Prozent. Insgesamt liegt die Frauenquote bei rund 49,33 Prozent. Die frauenspezifischen Programme FIFA können zu einer insgesamt ausgewogenen Teilhabe beider Geschlechter im Konvergenzgebiet beitragen.

Im Konvergenzgebiet kamen Frauen ca. 47 Prozent der Mittel zugute, während der Anteil von Teilnehmerinnen mit 49 Prozent darüber lag. Der kompensatorische Effekt der frauenspezifischen Programme in der Teilhabe von Frauen ist bei der Mittelverteilung nicht deutlich beobachtbar. In der Prioritätsachse C liegt der Mittelanteil für Frauen mit knapp 42 Prozent zwei Prozentpunkte unter ihrer Teilhabe an Programmen. In der Prioritätsachse A sind Mittel und Teilhabe annähernd gleich. In der Prioritätsachse B liegt der Anteil der Gesamtausgaben über der Frauenquote. Der Mittelanteil in dieser Prioritätsachse beläuft sich jedoch auf ca. 10 Prozent des Konvergenzgebietes. Deutlich wird also, dass Frauen in Programmen mit hohem Mittelvolumen vergleichsweise geringer profitieren.

Die ESF-Förderung im RWB-Gebiet zeigt ein ähnliches Bild auf:

© Steria Mummert Consulting

Programm	Anzahl Teilnehmer/innen			Frau-en-quote in %	Ø bew. EU-Mittel pro Teiln.	Gesamtausgaben Teilneh-mer/innen	
	Gesamt	Davon Frauen	Davon Män-ner			Gesamtaus-gaben aller Teiln.	Gesamtausgaben Frauen
A.1.1: WOM - Weiterbildungsoffensive für den Mittelstand	8.195	3.170	5.025	38,68%	670	5.489.401	2.123.417
A.1.2: IWiN – Individuelle Weiterbil-dung in Niedersachsen	36.068	15.107	20.961	41,88%	744	26.838.915	11.241.419
A.1.3: DIA – Dynamische Integration in den Arbeitsmarkt	124	41	83	33,06%	6.501	806.182	266.560
A.2.1: FIFA - Förderung der Integrati-on von Frauen in den Arbeitsmarkt	3.392	3.106	286	91,57%	1.121	3.801.547	3.481.016
B. 1.4: Modellprojekte betriebliche Ausbildung	1.850	938	912	50,70%	691	1.278.138	648.051
B.2.3: Innovative Projekte	2.531	1.216	1.315	48,04%	627	1.586.259	762.106
B.2.5: Ausbildungsverbünde	359	185	174	51,53%	9.387	3.369.789	1.736.521
C.1.1: AdQ - Arbeit durch Qualifizie-rung	9.539	3.202	6.337	33,57%	1.807	17.238.890	5.786.657
C.2.1: FIFA - Förderung der Integrati-on von Frauen in den Arbeitsmarkt	7.115	7.098	17	99,76%	1.149	8.174.351	8.154.820
C.2.2: Jugendwerkstätten	14.335	4.994	9.341	34,84%	1.575	22.580.639	7.866.600
C.2.3: PACE – Pro Aktiv Centren	46.383	21.687	24.696	46,76%	223	10.320.493	4.825.486
C.3.1: Straffällige	631	67	564	10,62%	4.245	2.678.418	284.396
Prioritätsachse A	47.779	21.424	26.355	44,84%		36.936.045	46,33%
Prioritätsachse B	4.740	2.339	2.401	49,35%		6.234.186	50,47%
Prioritätsachse C	78.003	37.048	40.955	47,50%		60.992.791	44,13%
RWB	130.522	60.811	69.711	46,59%		104.163.022	45,29%

Quelle: webSta, Datenstand 31.12.2010

Tabelle 35: Frauenanteile nach Schwerpunkten und Programmen finanziell und materiell (ESF/RWB)

Mit einer Frauenquote von 46,59 Prozent wurde im RWB-Fördergebiet ein nahezu ausgewogenes Verhältnis der Anteile beider Geschlechter erzielt. Mit einer Beteiligung von Frauen von jeweils 92 Prozent und 99 Prozent bilden die beiden FIFA-Programme in den Prioritätsachsen A und C Schwerpunkte in der Teilhabe von Frauen an der Förderung. Vergleichsweise niedrige Frauenquoten sind in der Prioritätsachse A und C zu finden. Das Programm DIA – Dynamische Integration in den Arbeitsmarkt mit 33 Prozent[72] sowie AdQ – Arbeit durch Qualifizierung mit 34 Prozent und Jugendwerkstätten mit 35 Prozent weisen vergleichsweise geringe Frauenbeteiligungen auf. In der Prioritätsachse B ist der Anteil von Frauen mit rund 49 Prozent am höchsten. In der Prioritätsachse A ist der Frauenanteil von ca. 45 Prozent am geringsten. Programme zur Frauenförderung tragen dazu bei, ein nahezu ausgewogenes Geschlechterverhältnis in der Förderung zu erzielen.

Rund 45 Prozent der Mittel entfallen im RWB-Gebiet auf die Zielgruppe der Frauen, Mit 47 Prozent liegt der Anteil von Teilnahmen der Frauen darüber. Der kompensatorische Effekt der frauenspezifischen Programme in der Teilhabe von Frauen ist bei der Mittelverteilung nicht deutlich beobachtbar. Besonders in der Prioritätsachse C liegt der Mittelanteil für Frauen mit knapp 44 Prozent unter ihre Teilhabe von Frauen (48 Prozent) an Programmen. In der Prioritätsachse A können Frauen mit einem Mittel-

[72] Die Förderung von DIA ein Kriseninterventionsinstrument im Zuge der Finanz- und Wirtschaftskrise entwickelt worden und stellt eine Ergänzung zu Programmen des Bundes. Ein geringer Frauenanteil ist darauf zurückzuführen, dass vornehmlich technologie- und exportorientierte Unternehmen von der Krise betroffen die Förderung in Anspruch nahmen.

© Steria Mummert Consulting

anteil von 46 Prozent und einer Frauenquote von 45 Prozent annährend gleich profitieren. In der Prioritätsachse B liegt der Anteil der Gesamtausgaben drei Prozentpunkte über der Frauenquote. Der Mittelanteil in dieser Prioritätsachse beläuft sich jedoch auf ca. 6 Prozent des RWB-Gebietes. Deutlich wird also auch hier, dass Frauen in Programmen mit hohem Mittelvolumen vergleichsweise geringer profitieren.

6.3.2 Strategische Ausrichtung und Umsetzung

Für die Zielgruppe Frauen wird gemäß der Doppelstrategie zum einen anhand der spezifischen Frauenprogramme, zum anderen anhand des Querschnittsziels der Chancengleichheit der Beitrag zu den in Kapitel 4.3 (Dimension Geburtenrückgang und Fachkräftebedarf) genannten Herausforderungen untersucht. Hierfür werden zunächst die dargelegten Herausforderungen operationalisiert, indem erforderliche Maßnahmen zur Bewältigung der Herausforderungen identifiziert werden. Anschließend werden zwei Programme zur Frauenförderung aus der EFRE- und ESF-Förderung auf ihre strategische Programmierung sowie tatsächliche Umsetzung im Sinne der aufgestellten Maßnahmen hin untersucht. Für die Betrachtung der Zielgruppe Frauen werden Koordinierungsstellen im EFRE sowie die Förderung der Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt (FIFA) im ESF herangezogen. Dabei wird der Beitrag der beiden Programme im Hinblick auf die Zielgruppe der Frauen und der vorgestellten Herausforderungen aufgezeigt.

Zunächst werden die konkreten Maßnahmen vorgestellt. In Tabelle 36 werden die Maßnahmebereiche Qualifikation, Erwerbsbeteiligung, Betreuungsinfrastruktur und Kulturwandel sowie einzelne Maßnahmeschritte dargestellt. Diese leiten sich aus der Analyse der Rahmenbedingungen für die Zielgruppe der Frauen im Kapitel 4.3 ab. Die Wirksamkeit und Potenziale der einzelnen Maßnahmen sind an das Papier des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales „Fachkräftesicherung – Ziele und Maßnahmen der Bundesregierung“ angelehnt. Um die Ausgangslange in Niedersachsen zu berücksichtigen, sind die Einschätzung der Wirksamkeit und der Potenziale vom Evaluationsteam auf regionale Bedarfe angepasst worden. Außerdem wird der Aspekt zur Stimulierung eines Kulturwandels innerhalb von Unternehmen im Vergleich zum Bundespapier ergänzend aufgenommen.

© Steria Mummert Consulting

Maßnahmen	Wirksamkeit	Potenzial
BEREICH QUALIFIKATION		
Ausbildungs- und Studienplatzwahl in angebotsstarken Branchen bzw. Branchen mit hohem Bedarf fördern (unternehmensnahe Dienstleistungen und technische Berufe bzw. übrige Dienstleistungen)	Mittel	Hoch
Zugangsbarrieren und Benachteiligungen in MINT senken	Mittel-/langfristig	Hoch
Frauen in Führungspositionen durch Coaching/Netzwerkarbeit fördern	Mittelfristig	Hoch
Qualifikationsniveau nichterwerbstätiger Frauen für Wiedereinstieg steigern	Mittelfristig	Hoch
Weiterbildungsbeteiligung gering qualifizierter Frauen steigern	Mittelfristig	Mittel
BEREICH ERWERBSBETEILIGUNG		
Unterstützung betrieblicher/tariflicher Vereinbarungen zur Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit (Bindung von Mitarbeiter/innen in Familienphase)	Mittelfristig	Hoch
Bindung von Mitarbeiter/innen in der Familienphase	Mittelfristig	Hoch
Integration von Ausländer/innen in den Arbeitsmarkt durch gezielte Angebote zu Anpassungs- und Ergänzungsqualifikationen	Mittelfristig	Hoch
BEREICH BETREUUNGSINFRASTRUKTUR		
Betreuungsangebote für unter 3-Jährige	Langfristig	Hoch
Betreuungsunterstützung bei häuslicher Pflege	Langfristig	Mittel
BEREICH KULTURWANDEL		
Akzeptanz außerhäuslicher Kinderbetreuung durch Förderung von Netzwerken zur Betreuung (soziale Räume)	Langfristig	Mittel
Mentalitätswandel hin zur Herausstellung der Beteiligung von Männern an „Fertilität“/Geburtenrückgang	Langfristig	Mittel
Stimulierung von Maßnahmen zum Kulturwandel in Unternehmen hinsichtlich Arbeitszeitflexibilität und Work-Life-Balance	Mittelfristig	Hoch

Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Soziales, eigene Analyse

Tabelle 36: Übersicht Maßnahmen zur Deckung des Fachkräftebedarfs

© Steria Mummert Consulting

Aus der Aufstellung wird deutlich, dass Maßnahmen, die auf Änderungen in der Einstellung beteiligter Akteure wie Unternehmen oder Mitarbeiter/innen oder auf regionale Infrastruktur ausgerichtet sind, langfristig wirksam werden. Maßnahmen, die sich an einzelne Personen (z.B. Qualifizierung von nichterwerbstätigen Frauen oder Netzwerktätigkeiten für Frauen in Führungspositionen) oder Unternehmen (z.B. Maßnahmen zur Bindung von Mitarbeiter/innen in der Familienphase) richten, entfalten ihre Wirksamkeit bereits mittelfristig. Ein besonders hohes Potenzial den Herausforderungen des Fachkräftebedarfs und des Demographischen Wandels zu begegnen haben insbesondere Maßnahmen, die auf die Erwerbstätigkeit und das Qualifikationsniveau ausgerichtet sind.

Im weiteren Verlauf der Untersuchung werden die Maßnahmen sowie ihre Wirksamkeit und ihr Potenzial als Analyse- und Bewertungsgrundlage dienen.

6.3.2.1 Koordinierungsstellen

Im Folgenden wird die strategische Ausrichtung bzw. Programmierung der Förderung von Koordinierungsstellen dargestellt und vor dem Hintergrund bestehender Herausforderungen bewertet. Danach erfolgt eine Darstellung der Umsetzung der Förderung im Allgemeinen sowie am Fallbeispiel der Koordinierungsstelle Frau und Wirtschaft in Wolfsburg-Gifhorn[73] sowie eine anschließende Bewertung.

Strategische Ausrichtung der Koordinierungsstellen

Die Förderung von Koordinierungsstellen ist im EFRE verankert. Die folgende Übersicht soll die allgemeine Zielsetzung sowie Instrumente und Zielgruppen der Förderung verdeutlichen:

EFRE – Koordinierungsstellen	
Zielgruppe(n)	Frauen als übergeordnete Zielgruppe im Rahmen von Beratung und Vernetzung, darunter: ▪ Berufsrückkehrerinnen ▪ Alleinerziehende ▪ Langzeitarbeitslose ▪ Geringqualifizierte ▪ Führungskräfte/Frauen in Führungspositionen ▪ Migrantinnen Regionale Unternehmen, insbesondere KMU im Rahmen betrieblicher Verbünden.
Instrumente	▪ Beratung beim beruflichen Wiedereinstieg durch Informationen zur regionalen Arbeitsmarktsituation, Möglichkeiten der Aus- und Weiterbildung sowie Mithilfe bei der Neuorientierung und Entscheidungsfindung, ▪ Initiierung von Orientierungs- und Qualifizierungsmaßnahmen durch gezielte Abstimmung von Weiterbildungsangeboten und -bedarfen, ▪ Aufbau und Pflege eines Verbundes von vorrangig kleinen und mittelständischen Unternehmen, in dem Maßnahmen zur Bindung von qualifiziertem Personal sowie familienorientierten Arbeitsbedingungen durch Vernetzung unterstützt werden sollen, ▪ Durchführung projektbezogener Öffentlichkeitsarbeit sowie Pflege von Netzwerken.
Schwerpunkte	*KoordinierungsstellenPlus* Daneben besteht die Förderungsmöglichkeit einer KoordinierungsstellePlus, die besondere regionale Bedarfe von Unternehmen und Frauen adressiert und vertiefte Maßnahmen hierzu entwickeln kann.

Tabelle 37: Allgemeine Zielsetzungen lt. Richtlinie für Koordinierungsstellen

In der Richtlinie zur Förderung der Koordinierungsstellen erfolgt keine weitere inhaltliche Vorgabe wie Beratung und Vernetzung ausgestaltet werden sollen.

Aus Gesprächen mit dem niedersächsischen Ministerium für Soziales, Frauen, Familie, Gesundheit und Integration zur strategischen Ausrichtung geht hervor, dass neben der Beratung von Frauen rund um das Thema der Erwerbstätigkeit Koordinierungsstellen gezielt personalpolitisches Know-How mittels der gegründeten Unternehmensverbünde transportieren und Bewusstsein u. a. für die Ziel-

[73] Die Auswahl der Koordinierungsstelle für eine Fallstudie erfolgte aufgrund einer aktuellen Veranstaltung zum Thema Demographischer Wandel und Fachkräftebedarf im Verbund der Koordinierungsstelle Wolfsburg-Gifhorn.

gruppe der Frauen schaffen können. So sollen nach Maßgabe des Ministeriums betriebliche Verbünde dazu genutzt werden, wissenschaftliche Erkenntnisse sowie Erkenntnisse aus Modellprojekten gezielt an Unternehmen heranzutragen. Durch Vernetzung können Unternehmen als Transporteure eines gesteigerten Bewusstseins für personalpolitische Aktivitäten fungieren. Personalpolitische Maßnahmen der Unternehmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Familienfreundlichkeit von Betrieben sind aus Sicht des Ministeriums vorrangiger Anstoß für wesentliche Veränderungen, sodass die Vernetzung und Unterstützung der Unternehmen wesentliche Bestandteile des Programms darstellen.

Eine Besonderheit des Programms ist nach Aussage des Ministeriums die hohe Flexibilität durch Offenheit der inhaltlichen Ausrichtung für Koordinierungsstellen. Die Richtlinie erlaube es, Angebote nach regionalen Bedarfen zu differenzieren und gebe die Möglichkeit, Angebote im Verlauf der Förderung angesichts wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Entwicklungen anzupassen. Zudem sei mithilfe der Einrichtung einer KoordinierungsstellePlus eine weitere Fokussierung und regionale Schwerpunktsetzung in der Förderung zu erreichen.

Die strategische Ausrichtung der Förderung ist vor dem Hintergrund der aufgestellten Maßnahmenschritte wie folgt zuzuordnen:

© Steria Mummert Consulting

Maßnahmen	Strategische Ausrichtung der Förderung von Koordinierungsstellen
BEREICH QUALIFIKATION	
Ausbildungs- und Studienplatzwahl in angebotsstarken Branchen bzw. Branchen mit hohem Bedarf fördern (unternehmensnahe Dienstleistungen und technische Berufe bzw. übrige Dienstleistungen)	Die Zielsetzung einer bedarfsgerechten Beratung und Vernetzung von Anbietern und Unternehmen bzw. Beschäftigten ist vorhanden.
Zugangsbarrieren und Benachteiligungen in MINT senken	Zugangsbarrieren in MINT für Frauen als Übergangsschwierigkeiten von Schule zu höherer Bildung sind nicht Zielstellung für Koordinierungsstellen.
Frauen in Führungspositionen durch Coaching/Netzwerkarbeit fördern	Frauen in Führungspositionen können insofern mittels Vernetzung gefördert werden, als dass mögliche Maßnahmen an Unternehmen herangetragen werden.
Qualifikationsniveau nichterwerbstätiger Frauen für Wiedereinstieg steigern	Das Qualifikationsniveau nichterwerbstätiger Frauen kann durch gezielte und individuelle Beratung gesteigert werden. Auf die Beratung von Berufsrückkehrinnen wird dabei explizit in der Richtlinie hingewiesen.
Weiterbildungsbeteiligung gering qualifizierter Frauen steigern	Mit bedarfsgerechter Beratung soll die Weiterbildungsbeteiligung von gering qualifizierten Frauen gesteigert werden.
BEREICH ERWERBSBETEILIGUNG	
Unterstützung betrieblicher/tariflicher Vereinbarungen zur Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit (Bindung von Mitarbeiter/innen in Familienphase)	Gezielte Information und Unterstützung bei betrieblichen/tariflichen Vereinbarungen sind eine wesentliche Zielstellungen der Koordinierungsstellen.
Bindung von Mitarbeiter/innen in der Familienphase	Maßnahmen zur Bindung von Beschäftigten in der Familienphase sind wesentliche Zielstellungen der Koordinierungsstellen.
Integration von Ausländer/innen in den Arbeitsmarkt durch gezielte Angebote zu Anpassungs- und Ergänzungsqualifikationen	Qualifikationsmöglichkeiten für Migrantinnen können im Rahmen einer Beratung adressiert werden.
BEREICH BETREUUNGSINFRASTRUKTUR	
Betreuungsangebote für unter 3-Jährige	Die Koordinierungsstellen können im Rahmen der Zielerfüllung des Gender Mainstreaming Unternehmen bei der Aufstellung von Betreuungsleistungen für Kinder (und Familienangehörige) von Beschäftigten unterstützen.
Betreuungsunterstützung bei häuslicher Pflege	
BEREICH KULTURWANDEL	
Akzeptanz außerhäuslicher Kinderbetreuung durch Förderung von Netzwerken zur Betreuung (soziale Räume)	Unterstützung von Mentalitätswandel im Sinne außerhäuslicher Betreuungsstrukturen durch gezielte Information und Vernetzung im Verbund von Unternehmen.
Mentalitätswandel hin zur Herausstellung der Beteiligung von Männern an „Fertilität“/Geburtenrückgang	Eine Beteiligung von Männern ist insofern angelegt, als dass Unternehmen Möglichkeiten finden können, Elternzeit für Männer attraktiv zu machen.
Stimulierung von Maßnahmen zum Kulturwandel in Unternehmen hinsichtlich Arbeitszeitflexibilität und Work-Life-Balance	Ein Mentalitätswandel im Sinne der Work-Life-Balance ist eine wesentliche strategische Ausrichtung der Förderung.

Tabelle 38: Zuordnung strategischer Ausrichtung von Koordinierungsstellen anhand von Maßnahmen.

© Steria Mummert Consulting

In den drei Maßnahmebereichen zur Qualifikation, Erwerbsbeteiligung sowie Kulturwandel ist durch die Richtlinie sowie die Ausrichtung der Förderung von Koordinierungsstellen die Grundlage für einen hohen Beitrag zu genannten Herausforderungen gelegt. Beratung von Frauen im Hinblick auf die Teilnahme an Qualifizierungen sowie die Unterstützung von gezielten Fortbildungen besonderer Zielgruppen wie Migrantinnen oder Frauen in Führungspositionen verankert eine breite Handlungsbasis für Koordinierungsstellen, die vorgestellten Maßnahmen umzusetzen. Verbünde von Unternehmen sowie deren Vernetzung laut Richtlinie erlaubt es, in der Förderung Erwerbsbeteiligung in der Familienphase zu unterstützen sowie gezielte tarifliche und betriebliche Vereinbarungen durch Wissensaustausch und Netzwerkarbeit abzuschließen. Ebenso ist die Möglichkeit in der Förderung verankert, durch gezielten Austausch zwischen Wirtschaft und Wissenschaft und durch neuste Erkenntnisse einen Kulturwandel anzustoßen. Eine gezielte Förderung von Betreuungsangeboten oder häuslicher Pflege ist in der Richtlinie nicht verankert und kann von den Koordinierungsstellen in der Praxis als optionale Leistung erbracht werden.

Insgesamt adressiert die strategische Ausrichtung der Förderung von Koordinierungsstellen die aufgestellten Maßnahmenbereiche sowie einzelne Schritte in hohem Maße. Eine zusätzliche inhaltliche Flexibilität kann dazu beitragen, dass die Umsetzung sich stark an regionalen Bedarfen orientiert. Vorgestellte Maßnahmen werden durch die Ausrichtung der Richtlinie und damit der Förderung gezielt adressiert. Im weiteren Verlauf soll aufgezeigt werden, wie die Umsetzung der Förderung in der Praxis erfolgt.

Umsetzung in der Praxis – Überblick

Nachdem die strategische Ausrichtung sowie die Förderbedingungen für Koordinierungsstellen im EFRE dargestellt wurden, wird im weiteren Verlauf eine Übersicht zu den aktuell geförderten Koordinierungsstellen gegeben. Dabei werden Angebote der bestehenden Koordinierungsstellen sowie ausgewählte Zielsetzungen der Projekte skizziert sowie Kennzahlen dargestellt und anhand des aufgestellten Maßnahmekatalogs nach ihrem Beitrag zur Bewältigung der vorgestellten Herausforderungen bewertet.

Die Tabelle 39 gibt eine Übersicht zu den aktuell 21 bestehenden Koordinierungsstellen nach Landkreisen und ihren jeweiligen Angeboten sowie dem Umfang und der Art des Verbundes.

© Steria Mummert Consulting

Landkreis	Bezeichnung (Gründungsdatum); Koordinierungs-stellenPlus	Angebote	Branchen	Anzahl Betriebe im Verbund Stand 31.12.10
Braunschweig	Beratungs- und Koordinie-rungsstelle Frau und Beruf (01.07.1996)	EDV-Sommerfestival als Beratungs- und Qualifizierungsangebot, Zurück ins Berufs-leben, Existenzgründung für Frauen, Frauen in Führungspositionen, Altersabsi-cherung für Frauen, Selbstcoaching und Kommunikation, Grundlagen der Büroar-beit	Gesundheits- und Pflegeein-richtungen, produzierende Unternehmen, Banken und Versicherungen, Anwaltskanz-leien, IT-Unternehmen, Ener-gieversorger, Öffentliche Einrichtungen, Bildungsträger, Finanzdienstleister, For-schungseinrichtung	26
Celle	Koordinierungsstelle Frau-en und Wirtschaft von Stadt und Landkreis Celle (01.04.2008)	Ausbildung in Teilzeit als Maßnahme zum Wiedereinstieg; Vorträge z. B. „Vitale Arbeitswelten"; Kurse zu verschiedenen Themenschwerpunkten: Berufliche Bil-dung/Selbstständigkeit, Kommunikation (z. B. Interkulturelles Training USA, Kon-flikte managen und Spannungen reduzie-ren), Sprachen (z. B. Business English), EDV (z. B. Textverarbeitung mit WORD 2010 Grundkurs für Frauen)	Industrie, Gesundheit, Handel, Handwerk, Dienstleistung, Verwaltung	39
Cuxhaven	Koordinierungsstelle Frau und Wirtschaft Cuxhaven (01.03.2008); Existenz-gründungsberatung speziell für Frauen	Beratung zur Existenzgründung, Beratung beim (Wieder-) Einstieg: Bedürfnisse, Fertigkeiten und Wünsche; Erarbeiten einer Strategie; Workshopangebot (z.B. Berufsrückkehr und Orientierung, EDV, „Mit der Stimme überzeugen"); Netzwerk- und Informationsveranstaltungen	sonstige Dienstleistungen, Weiterbildungsträger/-innen, Institutionen, Ärzte/Ärztinnen, Handwerksbetriebe	32
Göttingen	Koordinierungsstelle "Frau-enförderung in der privaten Wirtschaft" (Dez 1991)	Qualifizierung weiblicher Führungskräfte, EDV (z. B. Büromanagement mit Outlook), Berufsrückkehr (z. B. Arbeitsrecht für die Abrechnung, Selbstbewusst auftreten und sprechen - Rhetorik für Frauen -, Business Knigge), FIT Frauen Info Tag, Gründungs-forum, Treffpunkte (z. B. Chefinnenabend, Gründerinnenfrühstück)	Apotheken, Zahnärzte/innen, Kindergärten, Orthopädietech-nik, Industriebetriebe (Mess-technik), Rechtsanwälte/Innen, Technologie (Luft- und Raum-fahrt; Geologie), IT	26
Goslar	Koordinierungsstelle Frau und Wirtschaft (01.06.2001)	Betreuungsangebote in den Ferien für Kinder berufstätiger Eltern, Informationen zur Elternzeit, Kommunikation und Persön-lichkeitsentwicklung, Berufliche Bildung, Selbstständigkeit und Existenzgründung, EDV, Besuchsdienst „Hallo Baby-Willkommen in Goslar" (z. B. Info zu An-geboten für die neue Familiensituation)	Verarbeitendes Gewerbe, Energieversorgung, Handel, Finanzdienstleister, Grund-stücks- und Wohnungswesen, Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und tech-nischen Dienstleistungen, Öffentliche Verwaltung, Erzie-hung und Unterricht, Gesund-heits- und Sozialwesen, Er-bringung von sonstigen Dienstleistungen	53
Hameln	Koordinierungsstelle Frau und Wirtschaft - Wirt-schaftsraum Weserberg-land (19.01.2011)	Beratung zur Lebens- und Berufsplanung (z. B. Info zu Teilzeitbeschäftigung und Job-Sharing, Bewerbungscoaching, Wei-terbildungs– und Förderungsmöglichkei-ten), Seminare und Workshops zu ver-schiedenen Themen: EDV, Bewerbungs-tipps, „Wie kann ich den Anschluss an den Beruf wahren? - vor, während und nach der Elternzeit"	Im Aufbau	Im Aufbau
Hannover	Koordinierungsstelle Frau und Beruf Region Hanno-ver (01.01.1996)	Sommercamp: Ferienbetreuung für schul-pflichtige Kinder, Betriebskita im Verbund (Werbeagenturen), Networking-Veranstaltungen für KMU, persönliche Beratung, Erarbeitung individueller Strate-gien zur Berufsrückkehr und zum Erhalt der beruflichen und betrieblichen Qualifika-tion, Organisation von Kontakthaltemaß-nahmen während der Elternzeit, Unterstüt-zung bei der Organisation der Kinderbe-treuung, Unterstützung bei der Vermittlung in Arbeit	Logistik, Dienstleistungen, Sparkassen, Einzelunterneh-men, Personaldienstleister, private Bildungsanbieter, Steuerberatungen und andere	41

Landkreis	Bezeichnung (Gründungsdatum); Koordinierungs-stellenPlus	Angebote	Branchen	Anzahl Betriebe im Verbund Stand 31.12.10
Hildesheim	Koordinierungsstelle Frauen und Wirtschaft (01.01.2008)	Beratungs- und Kursangebote zur Unterstützung der Berufsrückkehr, Unterstützung bei der Planung der Elternzeit, Unterstützung bei der Rückkehr in den Beruf	Bank, Verwaltungen, Dienstleistung, Pflege, Immobilien, Bildung, Medizin, Werbung, Wohlfahrtsverbände, Rechtsanwälte/innen	27
Leer/Aurich	Koordinierungsstelle Frauen und Beruf Ostfriesland (15.12.1991)	„Runder Tisch“ zur Verbesserung der Kontaktdichte und Vernetzung von Wiedereinsteigerinnen, „Start up für Wiedereinsteiger/innen": Hilfestellung/Strategie für den individuellen Wiedereinstieg, Infobörsen „Zurück in den Beruf", Vorträge zum Thema Rente; Vorträge, Workshops, Kurse und Beratung zu den Themen: Bewerbungscoaching „ToGo von A bis Z“, Mediation, EDV, Betriebsbesichtigungen, Farb- und Stilberatung	Ärzte/innen, Banken, Dienstleistungen, Handel, Handwerk, Industrie, Institutionen, Pflege, Rechtsanwälte/innen und Notare/innen, Steuerberatung, Verbände/Vereine, Weiterbildungsträger	89
Lüneburg/Uelzen	Koordinierungsstelle Frau & Wirtschaft Lüneburg.Uelzen (01.08.2002); Theaterwerkstatt für Kinder in den Osterferien zur Unterstützung bei Problemen in der Kinderbetreuung; verlässliche, mehrtägige Betreuungsangebote in den Ferien	Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung: Netzwerk „Kinderbetreuung und familienfreundliche Arbeitswelt"; Verbundlösungen; regionale Netzwerke; Koordinierungsstelle als Organisatorin und Prozessbegleiterin; Beratung und Information: beruflicher Wiedereinstieg & Existenzgründung; Bildungsangebote: Informieren und planen (z. B. Wer bekommt den Job?, Wer ich bin, was ich kann - Lebens- und Berufswege entwickeln), Kompetenzen entwickeln (z. B. Workshop: Professionell Netzwerken), Gründen & Unternehmen (z. B. Kalkulation von Honoraren und Preisen, Businessplan - eine Einführung), Kooperation mit der VHS Lüneburg (z. B. Neu-Starten in den Beruf, EDV)	Industrie, Dienstleistungen, Weiterbildung, Technische Entwicklung, Finanzwesen, Handwerk, Gesundheitswesen, Pflege, Verwaltung, Verkehrswesen	53
Meppen	Koordinierungsstelle Frauen und Wirtschaft Landkreis Emsland (19.09.1992)	Ideengeber, Berater und Vermittler in Sachen familienfreundlicher Personalpolitik; Vereinbarkeit von Pflege und Beruf, Beratung zu Fragen rund um die Elternzeit, Kostengünstige z. T. kostenlose berufliche Qualifizierungen über das Weiterbildungsprogramm „Am Ball bleiben", Kinderbetreuung während der Weiterbildung, Vermittlung an familienfreundliche Betriebe	Wirtschaftsbetriebe, Banken, Krankenhäuser, Steuerberater/innen, Rechtsanwälte, Öffentlicher Dienst, heilpädagogische Einrichtungen, Pflegeeinrichtungen, Bildungsträger und andere	87
Nienburg	Koordinierungsstelle *frau+wirtschaft* im Landkreis Nienburg (01.02.2010)	Info-Mobil: mit dem Tour-Bus durch den Flächenlandkreis; Beratung-Begleitung-Coaching; Weiterbildungscheck; Brückencoaching: persönliche und berufliche Zielfindung, Ich-Stärkung; Seminarreihe für Berufsrückkehrerinnen, Neueinsteigerinnen und Existenzgründerinnen sowie interessierte Frauen; Perspektive 50 Plus; Frühstücksstammtisch für Frauen; Mein Auftritt – Zwischen Durchsetzungskraft und Einfühlungsvermögen; Existenzgründung und Nachfolge	Städtische Partner, Immobilien, Kliniken, Apotheken, Kanzlei, Heimvolkshochschule	14
Nordhorn	Koordinierungsstelle Frauen und Wirtschaft (01.12.1996)	Modellprojekt „Notfallbetreuung": Ersatz beim Ausfall der Kinderbetreuung; grenzüberschreitende Aktivitäten in der niederländischen Grenzregion (Sprachkurse, Geschäftskommunikation, Fragen zu Steuern und Sozialversicherung in den Niederlanden); Arbeitsmarktchancen in der Region, Möglichkeiten finanzieller Unterstützung bei Aus- und Weiterbildung, gezielte Qualifizierungsmöglichkeiten während der Elternzeit, Fortbildungen zu familienfreundlichen Zeiten	Land- und Forstwirtschaft, Verarbeitendes Gewerbe (Ernährung, Textil), Handel, Kredit- und Versicherungsgewerbe, freiberufliche Dienstleistungen, Öffentliche Verwaltung, Erziehung und Unterricht, Gesundheitswesen, Apotheken, Sozialwesen, Sonstige öffentl. u. persönl. Dienstleistungen	42

© Steria Mummert Consulting

Landkreis	Bezeichnung (Gründungsdatum); Koordinierungs-stellenPlus	Angebote	Branchen	Anzahl Betriebe im Verbund Stand 31.12.10
Osnabrück	Koordinierungsstelle Frau und Betrieb e.V. (01.01.2006)	Unterstützung bei der Rückkehr in qualifizierte Erwerbsarbeit z. B. „Von der Beratung bis zum Arbeitsplatz" oder Beratung zum Thema Bewerbung; Fortbildungsmaßnahmen in Stadt und Landkreis Osnabrück, Familiengerechte Zeitformen und Strukturen, Unterstützung bei Kinderbetreuung während der Maßnahmen; Angebote für Betriebe: Organisation von bezuschussten Fortbildungen für Mütter und Väter in der Elternzeit und Beschäftigte der Verbundbetriebe, Organisation von Vertretungen bei Urlaub, Krankheit und in Spitzenzeiten sowie der damit verbundenen Kinderbetreuung, Weiterbildungsgutscheine für Elternzeitnehmende, Arbeitsvermittlung in die Verbundbetriebe, Öffentlichkeitsarbeit zur Imageförderung	Stationärer und ambulanter Pflegebereich, Wohlfahrtsverbände, Handwerk, Handel Industrie, Dienstleistungsunternehmen, Rechtsanwaltsbüros/Steuerberatung, Banken, Öffentliche Verwaltung	74
Soltau	Koordinierungsstelle Frau & Wirtschaft Heidekreis (01.06.1998); Personelle Verstärkung durch KoordinierungsstellePlus	Begleitung von Frauen mit Migrationshintergrund in den Beruf bzw. in die Selbstständigkeit (sprachliche Hürden, Anerkennung von Abschlüssen); Möglichkeiten der beruflichen Neuorientierung; individuelle Bewerbungsstrategien; Angebote der beruflichen Weiterbildung und Umschulung; Qualifizierungsmaßnahmen während der Elternzeit; Kinderbetreuung während der Qualifizierungsmaßnahmen	Banken, Bildungsträger, Dienstleistungen, Gastronomie, Freizeit & Tourismus, Gesundheit & Sozialwesen, Handwerk, Öffentlicher Dienst, Wirtschaft & Handel	101
Stade	Koordinierungsstelle zur Frauenförderung (14.06.1994); Mädchenförderung: Mädchen und junge Frauen in Männerberufen (Handwerk)	Weibliche Nachfolge im Handwerk; Aktionstag zur weiblichen Unternehmensnachfolge; Beratung und Informationen zum beruflichen (Wieder-) Einstieg; Weiterbildungsmöglichkeiten; Bewerbungsstrategien	Bäckereien, Fleischereien, Druckgewerbe, Holz-, Bau- und Ausbaugewerbe, Metallgewerbe, Kfz-Gewerbe	27
Vechta/ Cloppenburg	Koordinierungsstelle Frauen & Wirtschaft im Oldenburger Münsterland (16.09.1991)	Branchenspezifische Weiterbildungsmaßnahmen zur Stärkung der familienfreundlichen Personalpolitik; Information und Beratung (z. B. aktuelle Tendenzen des regionalen Arbeitsmarktes); maßgeschneiderte Weiterbildung; gesicherte Berufsrückkehr; Maßnahmen zur Kontakthaltung in der Elternzeit	Altenheime, Banken, Druckereien, Entsorgungsgewerbe, Ernährungsgewerbe, Futtermittelhersteller, Genossenschaften, Groß- und Einzelhandel, Krankenhäuser, soziale und kirchliche Einrichtungen, sonstige Dienstleistungs- und Produktionsbetriebe, Steuerberater/innen und Rechtsanwälte/innen, Öffentliche Verwaltungen, Wirtschaftskammern	93
Verden	Koordinierungsstelle Frau und Wirtschaft Landkreis Verden (15.05.1997); "Frauen in MINT-Branchen" (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik); "Girl's Day-Zukunftstag", "Wir bauen Robots": Kompetenzen in der Programmierung; Ausbildungsplatzbörse der Berufsbildenden Schulen "MINT Role Models": Motivation durch weibliche Vorbilder; Betriebsbesichtigungen in regionalen Betrieben der MINT-Branchen (Berufsrückkehrerinnen, Schülerinnen und junge Frauen)	Entwicklung einer existenzsichernden beruflichen Perspektive, Begleitung und Unterstützung zur Integration in den Arbeitsmarkt, Aufbau einer Selbstständigkeit; Wettbewerb „Verdener Filmklappe", Vermittlung von Berufsrückkehrerinnen in Mitgliedsbetriebe des überbetrieblichen Verbundes; Coaching für Frauen in Führungspositionen und Unternehmerinnen; regionale familien- und haushaltsunterstützende Dienstleistungen; Lobbyarbeit für eine familienorientierte Infrastruktur und einen familienfreundlichen Wirtschaftsstandort Landkreis Verden	Dienstleistungen für Gesundheit/Pflege/Familien, Produzierendes Gewerbe, Handel, Vertrieb und Marketing, soziale Einrichtungen und Betriebe, Beratung und Qualifizierung, Druckereien, Verlage, Marketing und Werbung, Verbände und Vereine, Immobilien, Versicherungen und Finanzdienstleistungen, Energieversorger, Verkehrsbetriebe, Ingenieurdienste, Verwaltungen, Rechts- und Steuerberatungen, Zeit- und Arbeitsvermittlung, Kaufm. Dienstleistungen und Qualitätssicherung	63

© Steria Mummert Consulting

Landkreis	Bezeichnung (Gründungsdatum); Koordinierungs-stellenPlus	Angebote	Branchen	Anzahl Betriebe im Verbund Stand 31.12.10
Wildeshausen	Koordinierungstelle Frauen und Wirtschaft e.V. (01.07.1998)	Weiterbildung „Fit für den Friseursalon" Wiedereinstieg nach familienbedingten Auszeit oder längerer Arbeitslosigkeit; Beratung; Weiterbildung; Personalvermittlung (Unterstützung bei der Personalakquise)	Handwerk, Freie Berufe, Industrie und verarbeitendes Gewerbe, Öffentliche Verwaltung, Handel und Dienstleistungen	66
Winsen-Luhe/ Buchholz	Koordinierungsstelle Frau & Wirtschaft Landkreis Harburg (01.02.2008); Verlässliche, mehrtägige Betreuungsangebote in den Ferien; Informationen zu Finanzierungsmöglichkeiten betrieblich unterstützter Kinderbetreuung	Unternehmensbefragungen um Bedarfe bzgl. „Familienbewusstsein" und „Förderung von Frauen in der Arbeitswelt" zu erkennen und regionale Netzwerke zu pflegen und zu vergrößern; Infotour Frau und Beruf: unterwegs im Landkreis; Beratung und Information: Wer ich bin, was ich kann - Lebens- und Berufswege entwickeln, Rund um's Geld: „So lohnt sich der berufliche Wiedereinstieg", Bewerbungscheck; Kompetenzen entwickeln: Ausstrahlung, sich selbst sicherer fühlen, Beruf, Familie oder Ehrenamt: Weiter so - oder lieber etwas Neues wagen?, Workshop: Work-Life-Balance; Gründen + Unternehmen; Kooperation mit der Kreisvolkshochschule Landkreis Harburg: EDV, Zurück in den Beruf	Handel, Dienstleistung, Kommunen, Verbände, Vereine, Gesundheitswesen, Handwerk, Industrie	21
Wolfsburg	Koordinierungsstelle Frau und Wirtschaft Wolfsburg-Gifhorn (01.07.1993)	Expertenforum Personal Wolfsburg zum Austausch von Erfahrungen und Perspektiven der Mitgliedsbetriebe; Beratung/Weiterbildung/Seminare (z.B. Die besten Jahre kommen erst - Ruhestand und was dann?; Zeitmanagement für Wiedereinsteiger/innen), Weiterbildungscheck, Betriebsbesuche mit Bewerbungstraining für Berufsrückkehrerinnen	Textilhandel, Wohlfahrtsverbände, Kfz-Handel und Handwerk, Bildungsträger, Bäckereihandwerk, Grafik- und Werbebranche, Alten- und Pflegeheime, Elektrohandwerk, Friseurhandwerk, Industrie- und Handelskammer, Kunstmuseum, Rechtsanwälte/innen, Speditions- und Logistikunternehmen, Banken und Sparkassen, Energieversorger, Krankenkassen, Wirtschafts- und Beschäftigungsgesellschaften, Steuerberater/innen, Event-/Unterhaltungs-/Tourismuswirtschaft, IT-Unternehmen, Kreishandwerkschaft, Zeitarbeitsunternehmen, Wohnungswirtschaft	39

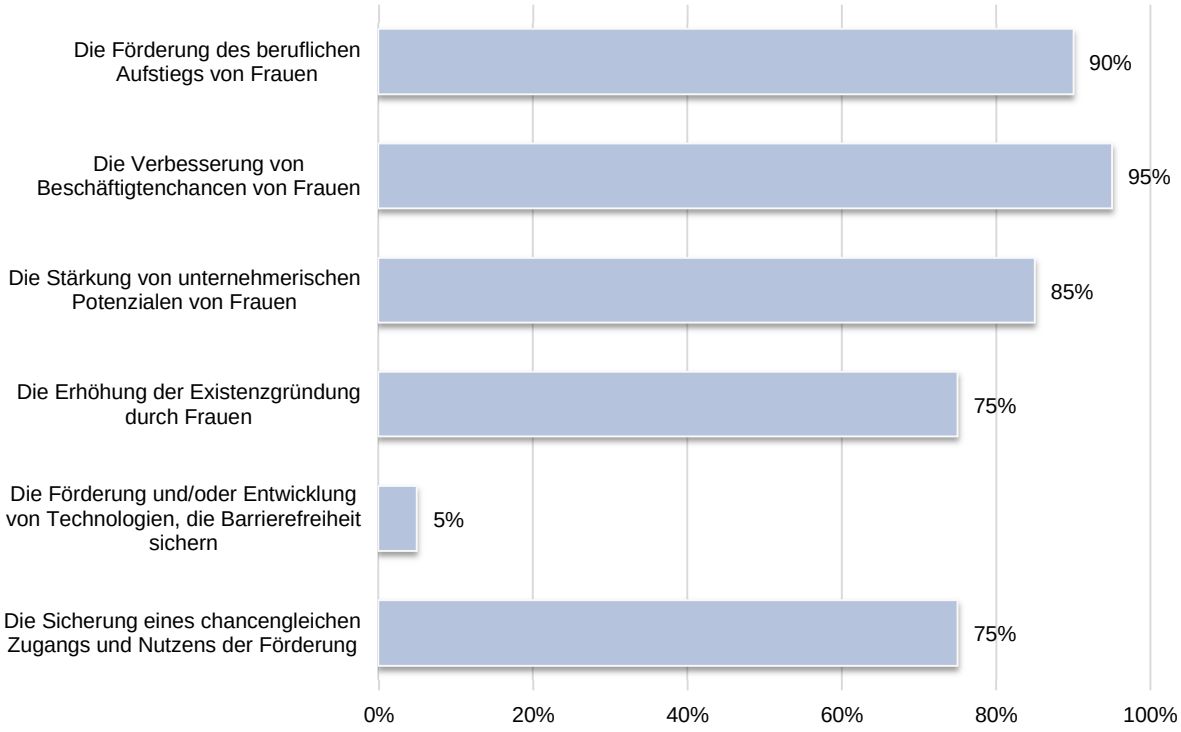
Quelle: 20 Jahre Koordinierungsstellen Frauen und Wirtschaft in Niedersachsen – eine Erfolgsgeschichte, Niedersächsische Ministerin für Soziales, Frauen, Familie, Gesundheit und Integration, eigene Recherche

Tabelle 39: Übersicht Koordinierungsstellen in Niedersachsen

Aus der Darstellung der wesentlichen Angebote in den einzelnen Koordinierungsstellen wird deutlich, dass obgleich Gemeinsamkeiten im Sinne von Angeboten für Wiedereinsteigerinnen oder Familienorientierung in Unternehmen bestehen, Koordinierungsstellen in ihren Leistungen Unterschiede in der konkreten Ausgestaltung der Angebote aufweisen. So gibt es eine Differenzierung in der thematischen Ausgestaltung der Beratung (Familie oder Ehrenamt, Fit für den Friseursalon oder weibliche Nachfolge im Handwerk) sowie der Form der Vernetzung und Beratung (Gründerinnenfrühstück, Infomobil oder Expertenforum). Die in der strategischen Ausrichtung der Förderung angelegte Flexibilität kann damit für die regionale Differenzierung von Angeboten erfolgreich genutzt werden.

Eine zusätzliche Auswertung der Stammdaten von Koordinierungsstellen im webSta nach wesentlichen Inhalten sowie Zielsetzungen der einzelnen Koordinierungsstellen ergibt zudem eine hohe Übereinstimmung mit der strategischen Ausrichtung und mit den aufgestellten Maßnahmen zur Bewältigung der definierten Herausforderungen.

© Steria Mummert Consulting



Quelle: webSta, Datenstand 31.12.2010

Abbildung 67: Zielstellungen der Koordinierungsstellen im EFRE (Angaben zum Förderjahr 2010 bei jährlicher Bewilligung)

Laut der Abbildung 67 zielen 95 Prozent der Projekte auf die Verbesserung der Beschäftigungschancen von Frauen. 90 Prozent der Koordinierungsstellen fördern gezielt den beruflichen Aufstieg von Frauen. Weitere Aspekte wie Stärkung der unternehmerischer Potenziale oder Erhöhung der Existenzgründungen werden von mehr als der Hälfte der Koordinierungsstellen adressiert. Bei 66 Prozent der Koordinierungsstellen sind zudem Angebote für Kinderbetreuung vorhanden.

Angaben zu Zielsetzungen im Rahmen des Querschnittsziels der Chancengleichheit gestalten sich wie folgt:

© Steria Mummert Consulting

Teilziel	Bewertung	Koordinierungs-stellen (N=20)
Die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Work-Life-Balance) bzw. zur Verbesse-rung des Lebensum-feldes.	Hauptziel	100,0%
	Nebenziel	0,0%
	kein Ziel	0,0%
Die Verbesserung der Chancengleich-heit von Frauen und Männern	Hauptziel	95,0%
	Nebenziel	5,0%
	kein Ziel	0,0%
Die Nutzung der Potenziale älterer Menschen	Hauptziel	0,0%
	Nebenziel	90,0%
	kein Ziel	10,0%
Die Integration be-hinderter Menschen (Barrierefreiheit).	Hauptziel	0,0%
	Nebenziel	80,0%
	kein Ziel	20,0%
Die Stärkung der Teilhabe von Men-schen mit Migrati-onshintergrund an lokalen, betrieblichen und sozialen Prozes-sen.	Hauptziel	5,0%
	Nebenziel	90,0%
	kein Ziel	5,0%
Vorhaben zielt insbe-sondere auf die Anti-Diskriminierung von benachteiligten Gruppen	Hauptziel	30,0%
	Nebenziel	35,0%
	kein Ziel	35,0%

Quelle: webSta, Datenstand 31.12.2010

Tabelle 40: Zielausrichtungen der Koordinierungsstellen im EFRE (Angaben zum Förderjahr 2010 bei jährlicher Bewilligung)

Mit einem Anteil von 100 Prozent verfolgen alle der Koordinierungsstellen das Hauptziel, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Sinne der Work-Life-Balance sowie des Lebensumfeldes zu verbessern. Der Anteil von Koordinierungsstellen, die als Hauptziel einer Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern verfolgen, liegt bei 95 Prozent. Bei 90 Prozent der Koordinierungsstellen ist die Stärkung der Teilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund an lokalen, betrieblichen und sozialen Prozessen ein Nebenziel.

Die inhaltliche Ausrichtung und Zielsetzungen der Koordinierungsstellen finden sich in den tatsächlichen Leistungen wieder. So konnten im Jahr 2010 insgesamt 837 Beratungen mit Vermittlungswünschen durchgeführt werden, bei denen 17 Prozent der Beratenden tatsächliche vermittelt wurden.

Die Förderung einer breiten Zielgruppe von Frauen spiegelt sich in der Verteilung von Schulabschlüssen und Altersgruppen unter den geförderten Teilnehmerinnen wider.

	2008 N=3.185	2009 N=3.569	2010 N=4.313
BERATUNGEN NACH SCHULABSCHLUSS			
Kein Schulabschluss	2%	1%	1%
Sonderschulabschluss	0%	0%	0%
Hauptschulabschluss	22%	13%	15%
Realschulabschluss	44%	50%	49%
Abitur/Fachhochschulreife	32%	36%	35%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: webSta, Datenstand 31.12.2010.

Tabelle 41: Beratungen der Koordinierungsstellen nach Schulabschluss der Teilnehmerinnen in den Jahren 2008-2010

Aus der Tabelle 41 wird deutlich, dass mehr als die Hälfte geförderter Frauen über einen Real- oder Hauptschulabschluss verfügen. Ca. ein Drittel der Teilnehmerinnen weist mit Abitur oder Fachhochschulreife einen höheren Abschluss auf. Hierdurch können Koordinierungsstellen mit ihren Leistungen erfolgreich ein breites Zielgruppenspektrum hinsichtlich vorhandener Schulabschlüsse und damit Qualifikationsniveaus adressieren.

Ebenso trifft das Leistungsangebot der Koordinierungsstellen auf unterschiedliche Altersgruppen von Frauen:

04. Juli 2012
© Steria Mummert Consulting

	2008 N=3.185	2009 N=3.569	2010 N=4.313
BERATUNGEN NACH ALTER			
unter 25 Jahren	2%	3%	2%
zwischen 25 und 39 Jahren	34%	37%	36%
zwischen 40 und 55 Jahren	60%	56%	56%
über 55 Jahren	4%	5%	6%
Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: webSta, Datenstand 31.12.2010.

Tabelle 42: Beratungen der Koordinierungsstellen nach Alter der Teilnehmerinnen in den Jahren 2008-2010

Mit insgesamt 62 Prozent werden überwiegend Frauen ab 40 Jahren erreicht. Das entspricht ungefähr ihrem Anteil an der Gesamtbevölkerung in Niedersachsen, der laut Angaben des Statistischen Landesamtes bei 59 Prozent liegt. Frauen zwischen 25 und 39 Jahren machen mehr als ein Drittel der Teilnehmerinnen von Koordinierungsstellen aus und sind angesichts eines Anteils von rund 17 Prozent in der niedersächsischen Bevölkerung unter den Geförderten leicht überrepräsentiert. Insgesamt lässt sich jedoch festhalten, dass die Leistungsangebote der Koordinierungsstellen auf eine breite Zielgruppe treffen.

Insgesamt kann die Umsetzung der Förderausrichtung von den Koordinierungsstellen wie folgt den Maßnahmen zugeordnet werden:

© Steria Mummert Consulting

Maßnahmen	Umsetzung der Förderung von Koordinierungsstellen
BEREICH QUALIFIKATION	
Ausbildungs- und Studienplatzwahl in angebotsstarken Branchen bzw. Branchen mit hohem Bedarf fördern (unternehmensnahe Dienstleistungen und technische Berufe bzw. übrige Dienstleistungen)	Keine Angebote entsprechend der Ausrichtung der Richtlinie
Zugangsbarrieren und Benachteiligungen in MINT senken	Keine Angebote entsprechend der Ausrichtung der Richtlinie
Frauen in Führungspositionen durch Coaching/Netzwerkarbeit fördern	Mehrere Angebote zum Coaching und Vernetzung von Frauen in Führungspositionen
Qualifikationsniveau nichterwerbstätiger Frauen für Wiedereinstieg steigern	Ein breites Angebot an Beratung, Qualifizierung, Coaching sowie Netzwerktätigkeit für Wiedereinsteigerinnen
Weiterbildungsbeteiligung gering qualifizierter Frauen steigern	Angebote zur Kompetenzentwicklung u. a. in EDV und Sprache
BEREICH ERWERBSBETEILIGUNG	
Unterstützung betrieblicher/tariflicher Vereinbarungen zur Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit (Bindung von Mitarbeiter/innen in Familienphase)	Ein breites Angebot an Unterstützungs- und Vernetzungsleistungen bei personalpolitischen Aktivitäten in Unternehmen
Bindung von Mitarbeiter/innen in der Familienphase	Beratung von Unternehmen und Beschäftigten in der Familienphase zu konkreten personalpolitischen Aktivitäten im Zuge der Mitarbeiterbindung
Integration von Ausländer/innen in den Arbeitsmarkt durch gezielte Angebote zu Anpassungs- und Ergänzungsqualifikationen	Begleitung von Frauen mit Migrationshintergrund zur Aufnahme von beruflichen Tätigkeiten
BEREICH BETREUUNGSINFRASTRUKTUR	
Betreuungsangebote für unter 3-Jährige	Beratung von Unternehmen und Beschäftigten in der Familienphase zu konkreten Möglichkeiten der Kinderbetreuung
Betreuungsunterstützung bei häuslicher Pflege	Keine spezifischen Angebote oder Leistungen in diesem Zusammenhang ersichtlich
BEREICH KULTURWANDEL	
Akzeptanz außerhäuslicher Kinderbetreuung durch Förderung von Netzwerken zur Betreuung (soziale Räume)	Durch Vernetzung können konkrete Beiträge zum Mentalitätswandel erzielt werden.
Mentalitätswandel hin zur Herausstellung der Beteiligung von Männern an „Fertilität“/Geburtenrückgang	Keine spezifischen Angebote oder Leistungen in diesem Zusammenhang ersichtlich
Stimulierung von Maßnahmen zum Kulturwandel in Unternehmen hinsichtlich Arbeitszeitflexibilität und Work-Life-Balance	Durch Vernetzung und Beratung können konkrete Beiträge erzielt werden.

Tabelle 43: Zuordnung der Umsetzung von Koordinierungsstellen anhand von Maßnahmen.

Aus der Zuordnung wird deutlich, dass Leistungen der Koordinierungsstellen bereits in den Bereichen der Qualifikation sowie Erwerbsbeteiligung einen hohen Beitrag leisten. Die Beratung sowie das Angebot von Qualifikationen, Weiterbildung und Coaching / Mentoring stehen dabei im Vordergrund. Durch Unternehmensverbünde vernetzen und beraten Koordinierungsstellen zu Maßnahmeschritten der Chancengleichheit, Familienfreundlichkeit sowie Bindung der Mitarbeiter/innen in der Familienphase. Beratungen und Angebote im Bereich der Pflege von Angehörigen sind bislang nicht im Leistungsportfolio der Koordinierungsstellen enthalten. Dennoch rückt dieser Aspekt zunehmend in den Fokus der Tätigkeit, sodass hier Potenziale zur Leistungserweiterung erkennbar sind (vgl. Fallbeispiel Koordinierungsstelle Wolfsburg-Gifhorn). Im Bereich des Kulturwandels können ebenfalls Themenstellungen zum Mentalitätswandel aufgegriffen und im Netzwerk des Verbundes wie auch in den Beratungen stärker adressiert werden.

Umsetzung in der Praxis – Fallbeispiel

Beispielhaft soll nun die Arbeit einer ausgewählten Einrichtung anhand der Koordinierungsstelle Frau und Wirtschaft Wolfsburg-Gifhorn vorgestellt werden:

04. Juli 2012
© Steria Mummert Consulting

Koordinierungsstelle Frau und Wirtschaft Wolfsburg-Gifhorn „Frau und Wirtschaft“	
Förderprogramm	Koordinierungsstellen
Laufzeit	Jährliche Anträge, Beginn 2008, aktuelle Laufzeit von 01.01.2011 bis 31.12.2011
Gesamtkosten	148.000,- Euro für aktuelle Laufzeit von 01.01.2011 bis 31.12.2011
EU-Anteil	74.000,- Euro für aktuelle Laufzeit von 01.01.2011 bis 31.12.2011
Projektträger	Bildungsvereinigung Arbeit und Leben Nds. Ost gemeinnützige GmbH
Anschrift	Bohlweg 55, 38100 Braunschweig
Internetadresse	www.frauundwirtschaft.de
E-Mail	frau_und_wirtschaft.wob@t-online.de
Telefon	05361 24211
Ansprechpartnerin	Frau Traude Oberkirch

Tabelle 44: Projektbeispiel Koordinierungsstelle Frau und Wirtschaft Wolfsburg-Gifhorn

Die Angebote der Koordinierungsstelle Wolfsburg-Gifhorn umfassen gemäß der Richtlinie die Bereiche Beratung für Berufsrückkehrerinnen und –rückkehrern, die Initiierung von Orientierungs- und Qualifizierungsmaßnahmen sowie den Aufbau und die Pflege eines Verbundes.

In der **Beratung von Berufsrückkehrerinnen und –rückkehrern** nehmen Frauen persönliche Termine in der Koordinierungsstelle wahr, in denen Ziele der Person besprochen und Informationen zu Anforderungen und Möglichkeiten gemäß der Branche und des regionalen Bedarfs gegeben werden. Jährlich werden ca. 120 Beratungen durchgeführt. Eine **Initiierung von Orientierungs- und Qualifizierungsmaßnahmen** erfolgt insofern, als dass zum einen eigene Kurse angeboten werden, zum anderen auf das Kursangebot von diversen Institutionen im Rahmen von Beratung hingewiesen wird. Hierbei achtet die Koordinierungsstelle darauf, lediglich eine Erstberatung zu geben, um nicht in Konkurrenz mit anderen Angeboten in der Region zu treten. Ein Beispiel für eine Kooperation von Unternehmen und der Koordinierungsstelle zur Einleitung von Qualifizierungsmaßnahmen ist der von Verbundunternehmen finanzierte Weiterbildungs-Scheck, der Beschäftigten die Möglichkeit bietet, an Qualifizierungen in der Elternzeit teilzunehmen. Im Rahmen des **Aufbaus und der Pflege eines Verbundes** von vorrangig KMU sowie der Geschäftsstellenarbeit veranstaltet die Koordinierungsstelle Wolfsburg-Gifhorn in regelmäßigen Abständen das Expertenforum Personal in Wolfsburg als Informations- und Netzwerkveranstaltung zu personalpolitischen Themenstellungen und bietet darüber hinaus Beratungsleistungen für eingebundene Unternehmen.

Erfahrungen der Koordinierungsstelle Wolfsburg-Gifhorn haben gezeigt, dass eine gezielte **Beratung sowie Qualifizierung von Frauen** die Integration in den ersten Arbeitsmarkt fördern bzw. beim Aufstieg und der Bindung im Unternehmen unterstützten kann. So hat die Koordinierungsstelle beispielsweise für die Zielgruppe von Frauen, die aufgrund einer langen Familienphase schon länger keinen Beruf ausgeübt haben, eine Vernetzung zu Unternehmen als potenzielle Arbeitgeber im Rahmen von Bewerbungsvorbereitungen geschaffen. Teilnehmerinnen haben im Diskurs mit potenziellen Arbeitgebern Kenntnisse über Anforderung im Rahmen von Bewerbung und Berufsalltag erlangt. Als sehr erfolgreich haben sich nach Angaben der Koordinierungsstelle dabei Besuche bei Unternehmen vor Ort erwiesen, in denen Arbeitgeber den Teilnehmerinnen ihre Anforderungen vorgestellt haben. Neben einer Bewusstseinsschaffung bei Teilnehmerinnen konnten potenzielle Arbeitgeber einen Eindruck über die Anforderungen der Zielgruppe von Wiedereinsteigerinnen gewinnen. Persönliche Begegnungen und Erfahrungen seien praxisnäher als Bewerbungskurse, so die Geschäftsführerin der Koordinierungsstelle.

Ein flexibler Umgang mit Angeboten sowie eine **bedarfsgerechte Ausrichtung der Leistungen** der Koordinierungsstelle werden anhand von zielgruppenspezifischen Angeboten deutlich.

- Seminare für Führungskräfte haben sich beispielsweise als nicht erfolgreich erwiesen, da aufgrund direkter Konkurrenz und fehlender „Anonymität“ durch starke regionale Vernetzung der Austausch nach Angaben der Koordinierungsstelle begrenzt war. In Metropolregionen sei der Austausch leichter, da dort keine täglichen Berührungspunkte unter den Teilnehmer/innen bestehen, so die Geschäftsführerin.

- Zudem nahm die Zielgruppe der langjährig nicht erwerbstätigen Mütter im Zeitverlauf nach Angaben der Koordinierungsstelle deutlich ab. Junge

© Steria Mummert Consulting

Mütter und Väter sind aktiver und stärker auf die Bedarfe des Arbeitsmarktes und ihrer Arbeitgeber ausgerichtet. Die in Anspruch genommene Elternzeit hat sich im Zeitverlauf verkürzt und Personen in Elternzeit sind öfter in Teilzeit tätig. Sie haben „den strukturellen Wandel selbst begriffen“, wie die Geschäftsführung anführt.

Die Koordinierungsstelle hält den **überbetrieblichen Verbund** für besonders erfolgreich. Im Tagesgeschäft gibt es nach Einschätzung der Koordinierungsstelle oft nicht ausreichend Zeit und Kapazität, um sich Entwicklungen in der Personalpolitik zu widmen. Durch einen stetigen Informationsaustausch im Verbund können KMU von Beispielen guter Praxis profitieren und mithilfe der Unterstützung der Koordinierungsstelle Lösungen für personalpolitische Fragestellungen erarbeiten.

- Beispielsweise unterstützte die Koordinierungsstelle Wolfsburg-Gifhorn einen Versicherer bei der Bereitstellung von Betreuung der Kinder von Beschäftigten, die in Wolfsburg arbeiten und im Landkreis Gifhorn wohnen. Die Koordinierungsstelle fungierte dabei als Instanz, um alle beteiligten Akteure zusammenzubringen und die notwendigen Informationen zu liefern.

- Daneben unterstützt die Koordinierungsstelle einen Verbundpartner darin, intern entwickelte flexible Arbeitszeitmodelle sowie einen Beratungsservice für Beschäftigte anderen Unternehmen im Rahmen eines Expertenforums vorzustellen. Großunternehmen dienen nach Aussage der Koordinierungsstelle auch als Vorbild. Aufgrund ihrer Größe können solche Unternehmen personalpolitische Themen einfacher anstoßen. Damit, so die Geschäftsführerin der Koordinierungsstelle, würde der Austausch von Unternehmen zur Personalpolitik gefördert und auch ein Wandel in der Mentalität und Einstellung unterstütz. So hätten flexible Arbeitszeitmodelle schnell einen Eingang in die betriebliche Praxis gefunden, doch könne die Koordinierungsstelle auch sichtbar machen, dass der hohe Anteil an Arbeitszeitmodellen einherginge mit einer Abnahme von reinen „Vormittagsstellen“.

Neue Herausforderungen sieht die Koordinierungsstelle Wolfsburg-Gifhorn zum einen in der Unterstützung von Beschäftigten bei Familienverantwortung, insbesondere in der häuslichen Pflege, die vor allem bei der Bindung von Mitarbeiter/innen wichtig ist. Nach Einschätzung der Geschäftsführung wird die Unterstützung von Beschäftigten in der Pflege Angehöriger an Bedeutung gewinnen. Hierbei sind beide Geschlechter in gleichem Maße aktiv und müssen auch gleichermaßen angesprochen werden, um eine Entlastung zu schaffen. Zum anderen bestehen neue Herausforderungen in der gezielten Steigerung des Qualifizierungsniveaus sowie der Mobilität von Frauen. Nach den Erfahrungen der Koordinierungsstelle achten Frauen beispielsweise weniger auf die Existenzsicherung bei ihrer Berufswahl. Oftmals werden Berufe mit einem geringen Einkommen, schlechten Aussichten oder niedrigem, nicht akademischen Ausbildungsniveau als künftige Beschäftigung gewählt. Hier weist die Koordinierungsstelle darauf hin, Mädchen gezielt bei der Wahl der Ausbildung und zusätzlicher Weiterbildungsmöglichkeiten zu unterstützen. Des Weiteren könnte die Elternzeit nach Einschätzung der Koordinierungsstelle von Frauen besser genutzt werden, um beispielsweise Qualifizierungen akademischer Natur zu erwerben und ihre Erwerbschancen weiter zu steigern. Für junge Mütter und Väter können Teilzeitausbildungen, so die Geschäftsführung der Koordinierungsstelle, ein wirksames Mittel sein, um das Qualifikationsniveau und damit Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu steigern. Dabei ist es nach Aussage der Geschäftsführerin wichtig, dass die Personen in einem längeren Zeitraum einen regulären Abschluss erhalten. Dabei könnten regionale Volkshochschulen Inhalte eines allgemein gültigen Curriculum vermitteln. Daneben sollte der Aspekt einer Kinderbetreuung eingebaut werden. Um Frauen eine Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen und späteren Berufstätigkeiten zu ermöglichen, wird nach Einschätzung der Koordinierungsstelle eine Steigerung der Mobilität in einzelnen Regionen von Niedersachsen zunehmend eine Rolle spielen, da so auch Frauen erreicht werden könnten, die derzeit aufgrund mangelnder oder schlechter infrastruktureller Anbindung keine Möglichkeit haben, einer geregelten Erwerbstätigkeit nachzugehen.

Die Koordinierungsstelle Wolfsburg-Gifhorn adressiert entsprechend der aufgeführten Leistungen und Erfahrungen die strategische Ausrichtung sowie vorgestellten Maßnahmenschritte in weiten Teilen:

- Die allgemeine Zielsetzung des Programms für eine flexible Förderung im Sinne regionaler Be-

04. Juli 2012
© Steria Mummert Consulting

darfe wird erreicht, indem Anpassungen von Leistungen an einen Zielgruppenwandel erfolgen.

- Eine Förderung von Führungskräften und Mentoring konnte aufgrund von Rahmenbedingungen wie mangelnder Anonymität nur im geringen Maße erzielt werden.

- Mit einer Vorbild- und Vorreiterrolle können Unternehmen im Verbund einen hohen Beitrag zum Mentalitätswandel durch stetigen Austausch und Informationsfluss insbesondere bei KMU erzielen.

- Die Beratungs- und Qualifizierungsleistungen führen zu einer gezielten Steigerung des Qualifizierungsniveaus nichterwerbstätiger Frauen sowie Weiterbildungsbeteiligung Geringqualifizierter durch Beratung zu regionalen Angeboten.

- Durch bereits erzielte Erfolge in der Vernetzung ist der Beitrag im Bereich der Betreuungsstruktur hoch. Hier sind es vor allem Leistungen wie Beratung und Unterstützung beim Aufbau von Betreuungsstrukturen. Es gibt noch Ausbaupotenzial der Förderung im Bereich der häuslichen Pflege, der bereits erkannt und aufgegriffen wurde.

Gesamtbewertung des Beitrages von Koordinierungsstellen zu Herausforderungen

Für die Gesamtbewertung werden die strategische Ausrichtung sowie Umsetzung mit Pfeilen folgendermaßen eingestuft:

↘ Maßnahmeschritt wird kaum oder in geringem Maße adressiert,

➔ Maßnahmeschritt wird mit einigen Aspekten bzw. Projekten adressiert,

↗ Maßnahmeschritt ist in breitem Maße bzw. vielen Projekten wiederzufinden.

Insgesamt lässt sich die Bewertung der strategischen Ausrichtung bzw. Programmierung sowie Umsetzung der Förderung von Koordinierungsstellen wie folgt zusammenfassen:

© Steria Mummert Consulting

Maßnahmen	Einstufung	
	strategische Ausrichtung	Umsetzung
BEREICH QUALIFIKATION		
Ausbildungs- und Studienplatzwahl in angebotsstarken Branchen bzw. Branchen mit hohem Bedarf fördern (unternehmensnahe Dienstleistungen und technische Berufe bzw. übrige Dienstleistungen)	↘	↘
Zugangsbarrieren und Benachteiligungen in MINT senken	↘	↘
Frauen in Führungspositionen durch Coaching/Netzwerkarbeit fördern	→	↗
Qualifikationsniveau nichterwerbstätiger Frauen für Wiedereinstieg steigern	↗	↗
Weiterbildungsbeteiligung gering qualifizierter Frauen steigern	↗	↗
BEREICH ERWERBSBETEILIGUNG		
Unterstützung betrieblicher/tariflicher Vereinbarungen zur Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit (Bindung von Mitarbeiter/innen in Familienphase)	↗	↗
Bindung von Mitarbeiter/innen in der Familienphase	↗	↗
Integration von Ausländer/innen in den Arbeitsmarkt durch gezielte Angebote zu Anpassungs- und Ergänzungsqualifikationen	↗	↗
BEREICH BETREUUNGSINFRASTRUKTUR		
Betreuungsangebote für unter 3-Jährige	→	↗
Betreuungsunterstützung bei häuslicher Pflege	↘	↘
BEREICH KULTURWANDEL		
Akzeptanz außerhäuslicher Kinderbetreuung durch Förderung von Netzwerken zur Betreuung (soziale Räume)	↗	↗
Mentalitätswandel hin zur Herausstellung der Beteiligung von Männern an „Fertilität“/Geburtenrückgang	↘	↘
Stimulierung von Maßnahmen zum Kulturwandel in Unternehmen hinsichtlich Arbeitszeitflexibilität und Work-Life-Balance	↗	↗

Tabelle 45: Bewertung der Förderumsetzung von Koordinierungsstellen anhand definierter Maßnahmeschritte

6.3.2.2 FIFA

Entsprechend der Analyse der Förderung im EFRE von Koordinierungsstellen erfolgt die Darstellung der spezifischen Förderung der Zielgruppe Frauen im ESF. Dabei wird die strategische Ausrichtung bzw. Programmierung der beiden FIFA-Programme skizziert und anschließend nach Maßgabe der aufgestellten Maßnahmeschritte bewertet. Ebenso erfolgt die Darstellung der allgemeinen Umsetzung der FIFA-Förderung durch die Gesamtheit der Projekte sowie anhand ausgewählter Fallbeispiele.

Strategische Ausrichtung der FIFA -Programme für Beschäftigte und Arbeitslose

Das Programm zur Förderung der Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt (FIFA) teilt sich in die beiden Förderschwerpunkte „Qualifizierung und Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit für Beschäftigte und Unternehmen“ (kurz FIFA Beschäftigte) sowie „Verbesserung der beruflichen und sozialen Eingliederung“ (kurz FIFA Arbeitslose) auf.

© Steria Mummert Consulting

ESF – Förderung der der Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt (FIFA)	
Zielgruppe(n)	Frauen fungieren in der Förderung als übergeordnete Zielgruppe, darunter: ▪ Berufsrückkehrerinnen ▪ Alleinerziehende ▪ Langzeitarbeitslose ▪ Geringqualifizierte ▪ Führungskräfte/ Frauen in Führungspositionen ▪ Migrantinnen
Instrumente	Im Förderschwerpunkt FIFA Beschäftigte werden folgende Maßnahmen gefördert: ▪ Maßnahmen zur berufs- und branchenspezifischen Weiterbildung sowie Maßnahmen in der beruflichen Weiterbildung mit transnationalem Bezug ▪ Projekte zur Förderung von Frauen in Führungspositionen, bei Unternehmensgründungen und -nachfolge ▪ Innovative Projekte zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Gleichstellung von Frauen und Männern im Arbeitsleben Im Förderschwerpunkt FIFA Arbeitslose werden folgende Maßnahmen gefördert: ▪ Maßnahmen zur Qualifizierung und Vermittlung in Arbeit von Frauen mit besonderen Vermittlungshemmnissen (wie z. B. Langzeitarbeitslosigkeit oder Berufsrückkehr) sowie Qualifizierungsmaßnahmen mit transnationalem Bezug. ▪ Projekte zur Beratung und Qualifizierung von Existenzgründerinnen ▪ Modellprojekte zur Arbeitsplatzschaffung für Frauen oder Aufwertung traditioneller Tätigkeitsbereiche von Frauen.
Schwerpunkte	▪ Familienfreundliche Arbeitswelt (2008) ▪ Potenzial Migrantinnen (2009) ▪ Frauen in MINT (Förderaufruf 2011) Bei dem Schwerpunkt „Frauen in MINT“ handelt es sich um einen Förderaufruf, bei dem Frauen den (Wieder-) Einstieg oder Aufstieg in sogenannten MINT-Berufen durch Qualifizierung, Mentoring oder Qualifizierungsberatung von Personalverantwortlichen erleichtert werden soll.

Tabelle 46: Allgemeine Zielsetzungen lt. Richtlinie für FIFA Programme

Im Verlauf der Förderperiode hat das niedersächsische Ministerium für Soziales, Frauen, Familie, Gesundheit und Integration die Möglichkeit genutzt, aus gesammelten Erfahrungen besonders erfolgreiche Projektideen zu fördern sowie eine bedarfsgerechte Ausrichtung einzelner Projekte zu unterstützen.

- Mit Beginn der Förderung haben Unternehmen im Förderschwerpunkt „Familienfreundliche Arbeitswelt“ eine Auditierung zur Familienfreundlichkeit zum einen für Hinweise personalpolitischer Maßnahmen genutzt, zum anderen als Nachweis für Externe zur Familienfreundlichkeit im Betrieb. Nach Aussage des Ministeriums ist im Verlauf der Förderung der Markt für Auditierungen zwar stark gewachsen, doch angesichts von vergleichsweise hohen Kosten der im FIFA-Programm angebotenen Auditierung wurde der Förderschwerpunkt zunehmend weniger genutzt. Nach Aussage des Ministeriums brauchen Unternehmen ein strukturiertes Angebot an Maßnahmenbegleitung, die sich insbesondere für KMU durch geringe Kosten auszeichnet.

- Als einen besonders wichtigen Förderbestandteil wertet das Ministerium die Förderung von (Cross-) Mentoringprojekten, in denen ein gezielter Austausch von Führungskräften erfolgen soll. Hierdurch sieht das Ministerium eine Verbreitung von Genderkompetenzen, wodurch man beispielsweise ein Bewusstsein für Möglichkeiten der Führung in Teilzeit schaffen oder für Alternativen zur Präsenzkultur in Unternehmen sensibilisieren kann.

- Das Ministerium sieht die Unterstützung und Förderung von Existenzgründungen von Frauen, insbesondere durch eine geschlechtsspezifische Beratung ebenfalls als wichtigen Bestandteil der Förderung an. Dabei steht neben der Förderung von frauenspezifischen Beratungsstellen auch die Unterstützung allgemeiner Beratungsstellen in ihrer Genderkompetenz im Vordergrund, um den Status von Frauen als einer „benachteilig-

ten“ Gruppe in der Wahrnehmung von Geförderten entgegenzuwirken. So sind nach Aussage des Ministeriums Frauen im Rahmen von Gründungen risikoaverser als Männer, sodass eine zielgruppenspezifische Beratung notwendig ist.

- Darüber hinaus ist eine betriebliche Ausbildung in Teilzeit nach Aussage des Ministeriums ein geeignetes Mittel, um das Qualifikationsniveau von jungen, alleinerziehenden Müttern zu erhöhen und sie erfolgreich in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren. Das in der letzten Förderperiode stark verfolgte Thema konnte in der aktuellen Förderperiode nach Angaben des Ministeriums noch nicht mit Projekten unterstützt werden. Das Ministerium ist jedoch überzeugt, dass erfahrene Projektträger mit gezielten Projekten zur Teilzeitausbildung zu einer hohen Vermittlungsquote beitragen könnten, wobei ein stabiles Netzwerk in der regionalen Wirtschaft und besondere Anforderungen der Zielgruppe im Hinblick auf Betreuung und Zeitmanagement berücksichtigt werden.

Zudem wurde die allgemeine Ausrichtung der Förderungen durch gezielte Schwerpunkte sowie Förderaufrufe als Reaktion auf aktuelle Entwicklungen gestützt:

- Aufgrund von Impulsen aus Arbeitsmarktanalysen und Studien stellte das Ministerium im Jahr 2009 die Zielgruppe der Migrantinnen in den Fokus. Analyse- und Studienergebnisse sowie Informationen im Austausch mit Förderakteuren in Niedersachsen hatten ergeben, dass durch den Mangel einer Anerkennung von Abschlüssen Migrantinnen von der Arbeitsagentur als „ungelernt“ eingestuft werden. Folglich wurde zur Unterstützung der Ausübung einer angemessenen Tätigkeit die Förderung auf Beratung, Begleitung sowie Qualifizierung ausgerichtet. Es wurden u. a. drei Modellprojekte aufgesetzt.

- Diverse Statistiken und Veröffentlichungen belegen, dass Frauen in Studienfächern aus dem Bereich MINT sowie in den dazugehörigen Berufsfeldern noch deutlich unterrepräsentiert sind.[74] Nach einem Austausch mit Förderakteuren in Niedersachsen wurde ein Förderaufruf gestartet, der das Ziel verfolgt, den Anteil von Frauen im Bereich von MINT zu erhöhen. Projekte mit einer Hochschulbeteiligung werden im Rahmen der FIFA-Richtlinie nicht gefördert. Eine gesonderte Ansprache von Frauen im handwerklich-technischen Bereich bietet sich nicht an, da in Branchen mit einem niedrigen Frauenanteil Unternehmen eine allgemeine Beschäftigungsförderung attraktiver finden. Hierbei hat es sich das Ministerium zum Ziel gesetzt, neben einer allgemeinen Qualifizierung ebenso geschlechtsspezifische Arbeitsweisen in Unternehmen sichtbar zu machen, für die Vorteile heterogener Teams zu sensibilisieren und Genderkompetenz in Unternehmen aufbauen.

Insgesamt greift die Richtlinie zu den beiden FIFA-Programmen eine Vielzahl der definierten Maßnahmeschritte auf:

[74] Aus Angaben des IAB Regionalberichts für Niedersachsen-Bremen geht hervor, dass trotz eines gestiegenen Interesses von Frauen an einem MINT-Studiengang sich diese immer noch Männerdomäne befinden: „Im Wintersemester 2009/2010 entschieden sich mehr als die Hälfte aller männlichen Studienanfänger für ein MINT-Studium, bei den Frauen war es lediglich knapp jede Vierte“. Zumeist entscheiden sich Frauen für Fächer aus dem naturwissenschaftlichen Bereich, die auf eine spätere Lehrtätigkeit hinauslaufen, so der Bericht.

© Steria Mummert Consulting

Maßnahmen	Strategische Ausrichtung der Förderung in FIFA
BEREICH QUALIFIKATION	
Ausbildungs- und Studienplatzwahl in angebotsstarken Branchen bzw. Branchen mit hohem Bedarf fördern (unternehmensnahe Dienstleistungen und technische Berufe bzw. übrige Dienstleistungen)	In Verbindung mit der Zielsetzung, Frauen in zukunftsträchtigen Bereichen des MINT zu fördern wird diese Maßnahme in der Programmierung z. T. adressiert.
Zugangsbarrieren und Benachteiligungen in MINT senken	Mit dem neuen Förderaufruf ist die Richtlinie auch auf den Abbau von Zugangsbarrieren und Benachteiligungen im MINT ausgerichtet.
Frauen in Führungspositionen durch Coaching/Netzwerkarbeit fördern	Ein Förderschwerpunkt liegt auf Projekten zur Förderung von Frauen in Führungspositionen insbesondere durch (Cross-)Mentoring, sodass hier ein starker Bezug besteht.
Qualifikationsniveau nichterwerbstätiger Frauen für Wiedereinstieg steigern	Wesentliche Ausrichtung der Förderung ist die Steigerung des Qualifikationsniveaus von Frauen.
Weiterbildungsbeteiligung gering qualifizierter Frauen steigern	Laut Richtlinie zielt die Förderung auch darauf ab, Frauen mit besonderen Vermittlungshemmnissen zu qualifizieren, wodurch die Maßnahme im hohen Maße adressiert wird.
BEREICH ERWERBSBETEILIGUNG	
Unterstützung betrieblicher/tariflicher Vereinbarungen zur Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit (Bindung von Mitarbeiter/innen in Familienphase)	Keine explizite Zielsetzung der Richtlinie.
Bindung von Mitarbeiter/innen in der Familienphase	Keine explizite Zielsetzung der Richtlinie.
Integration von Ausländer/innen in den Arbeitsmarkt durch gezielte Angebote zu Anpassungs- und Ergänzungsqualifikationen	Durch einen Förderschwerpunkt wird die Zielgruppe der Migranntinnen in der Programmierung verankert.
BEREICH BETREUUNGSINFRASTRUKTUR	
Betreuungsangebote für unter 3-Jährige	FIFA-Projekte können im Rahmen der Zielerfüllung des Gender Mainstreaming Betreuung für Kinder anbieten.
Betreuungsunterstützung bei häuslicher Pflege	Keine explizite Zielsetzung der Richtlinie.
BEREICH KULTURWANDEL	
Akzeptanz außerhäuslicher Kinderbetreuung durch Förderung von Netzwerken zur Betreuung (soziale Räume)	Keine explizite Zielsetzung der Richtlinie.
Mentalitätswandel hin zur Herausstellung der Beteiligung von Männern an „Fertilität“/Geburtenrückgang	Keine explizite Zielsetzung der Richtlinie.
Stimulierung von Maßnahmen zum Kulturwandel in Unternehmen hinsichtlich Arbeitszeitflexibilität und Work-Life-Balance	Eine indirekte Förderung des Kulturwandels ist durch die Förderung der Berufsrückkehr von Frauen und flexibler Arbeitszeit von Führungskräften möglich.

Tabelle 47: Zuordnung der strategischen Ausrichtung von FIFA anhand von Maßnahmen.

Die strategische Ausrichtung der Förderung in FIFA adressiert ausgewählte Maßnahmenbereiche in Bezug auf beschriebene Herausforderungen. Im Bereich Qualifikation gibt es eine starke Ausrichtung auf Mentoring- und Qualifizierungsinhalte, die auf Maßnahmeschritte zur Steigerung der Position von Frauen in der Wirtschaft durch Vernetzung sowie Erhöhung ihres Qualifikationsniveaus abzielen. Die Zielgruppe der Migrantinnen rückte im Verlauf des Förderzeitraums in den Vordergrund, sodass hier neben einer Unterstützung bei der Anerkennung von Abschlüssen auch eine Begleitung u. a. durch Qualifizierung verankert wurde, die einen der Maßnahmeschritte zur Erwerbsbeteiligung von Frauen adressiert. Maßnahmeschritte in der Erwerbsbeteiligung werden durch den Förderschwerpunkt einer familienfreundlichen Arbeitswelt bedient. Die Förderung der Betreuungsinfrastruktur wird in der Richtlinie als flankierende Leistung und Qualitätskriterium angegeben, obgleich es keine explizite Ausrichtung auf die Förderung etwaiger Betreuungsangebote gibt. Mit dem Sonderschwerpunkt sowie der Förderung von flexiblen Arbeitszeitmodellen z. B. für Führungskräfte unterstützt die Programmausrichtung einen Kulturwandel in Unternehmen hinsichtlich der Arbeitszeitflexibilität und Work-Life-Balance.

© Steria Mummert Consulting

Die Beteiligung von Männern an der Verantwortung für eine ausgewogene Betreuungs- und Familienverantwortung wird in diesem Zusammenhang nur peripher adressiert.

Insgesamt lässt sich festhalten, dass die Förderung von FIFA-Projekten derart ausgelegt ist, dass sie die Grundlage für eine Umsetzung der in Tabelle 47 dargestellten Maßnahmenschritte setzt.

Umsetzung in der Praxis – Überblick

Zur Darstellung der allgemeinen Umsetzung der Richtlinie werden im Folgenden Leistungen sowie ausgewählte Zielsetzungen aller Projekte der FIFA-Förderung aufgeführt.

Zur Leistungsübersicht wurden sämtliche Projekte der beiden FIFA Programme dahingehend untersucht, inwieweit sie Inhalte der aufgeführten Maßnahmen aufgreifen. Dabei wurden 190 FIFA-Projekte analysiert, davon 45 Projekte für Beschäftigte und 145 Projekte für Arbeitslose. Einzelne Projekte wurden im Hinblick auf eine Maßnahme nur dann bewertet, wenn ihre wesentliche Ausrichtung die Maßnahme adressieren kann. Zum Beispiel wurden Mentoringnetzwerke für Führungskräfte nicht im Hinblick auf die Qualifizierung nichterwerbstätiger Frauen hin bewertet.

Bei der Analyse wurde eine Einstufung von „hoch“, „mittel“ und „niedrig“ vorgenommen. Für den Maßnahmeschritt „Integration von Ausländer/innen in den Arbeitsmarkt durch gezielte Angebote zur Anpassungs- und Ergänzungsqualifikationen“ gilt beispielsweise: Sobald ein Projekt die Inhalte direkt adressiert und diese als wesentliche Bestandteile und Zielsetzungen dargelegt, wurde die Einstufung mit „hoch“ bewertet (Bsp.: Beratung und Qualifizierungsprogramm für Migrantinnen zur besseren Integration in den ersten Arbeitsmarkt durch gezielte Aufschulung und Anerkennung ausländischer Abschlüsse). Enthält das Projekt nur einzelne Aspekte der Maßnahme, so wurde eine Bewertung mit „mittel“ vorgenommen (Bsp. Qualifizierungsprojekte für Frauen mit und ohne Migrationshintergrund im Bereich Pflege und Hauswirtschaft). Kann das Projekt im weitesten Sinne die Maßnahme adressieren, wurde eine „niedrige“ Einstufung vorgenommen (Bsp.: Beratung von Migrantinnen zu Qualifizierungsangeboten in der Region).

Die folgende Tabelle gibt eine Übersicht zum Matching zwischen Projektleistungen und den vorgestellten Maßnahmeschritten:

© Steria Mummert Consulting

	hoch	mittel	niedrig	Summe	Anteil am FIFA Programm (in % an 190 Projekten)
BEREICH QUALIFIKATION					
Ausbildungs- und Studienplatzwahl in angebotsstarken Branchen bzw. Branchen mit hohem Bedarf fördern (unternehmensnahe Dienstleistungen und technische Berufe bzw. übrige Dienstleistungen)	-	-	-	-	-
Zugangsbarrieren und Benachteiligungen in MINT senken	-	-	1	1	1%
Frauen in Führungspositionen durch Coaching/ Netzwerkarbeit fördern	6	3	8	17	9%
Qualifikationsniveau nichterwerbstätiger Frauen für Wiedereinstieg steigern	89	13	1	103	54%
Weiterbildungsbeteiligung gering qualifizierter Frauen steigern	28	18	-	46	24%
BEREICH ERWERBSBETEILIGUNG					
Unterstützung betrieblicher/tariflicher Vereinbarungen zur Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit (Bindung von MA in Familienphase)	9	4	3	16	8%
Bindung von Mitarbeiter/innen in der Familienphase	3	11	7	21	11%
Integration von Ausländer/innen in den Arbeitsmarkt durch gezielte Angebote zur Anpassungs- und Ergänzungsqualifikationen	19	16	2	37	19%
BEREICH BETREUUNGSINFRASTRUKTUR					
Betreuungsangebote für unter 3-Jährige	18	31	7	56	29%
Häusliche Pflege	1	5	5	11	6%
BEREICH KULTURWANDEL					
Akzeptanz außerhäuslicher Kinderbetreuung durch Förderung von Netzwerken zur Betreuung (soziale Räume)	-	-	-	-	-
Mentalitätswandel hin zur Herausstellung der Beteiligung von Männern an „Fertilität“/Geburtenrückgang (langfristig)	-	1	-	1	1%
Stimulierung von Maßnahmen zum Kulturwandel in Unternehmen hinsichtlich Arbeitszeitflexibilität und Work-Life-Balance	11	11	7	29	15%

Quelle: webSta, Datenstand 28.07.2011, eigene Auswertung.

Tabelle 48: Maßnahmen zur Deckung des Fachkräftebedarfs in Programmen FIFA

Wesentliche Ergebnisse der Prüfung sind wie folgt:

- Über die Hälfte der Projekte im Programm FIFA Arbeitslose dient der Qualifizierung nichterwerbstätiger Frauen75. Ebenso wird die Steigerung des Weiterbildungsniveaus von Frauen in jedem vierten Projekt des FIFA Programms gefördert. 17 der insgesamt 45 Projekte im Programm FIFA Beschäftigte zielt auf die Förderung von Frauen in Führungspositionen ab, wobei sechs Projekte diese Maßnahme als wesentliche Zielsetzung verfolgen. Keines der Projekte greift Maßnahmen zur Ausbildungs- und Studienplatzwahl, was in der Anlage der Programme begründet ist.

- Rund 20 Prozent der Projekte sind darauf ausgerichtet, die Familienfreundlichkeit von Betrieben durch betriebliche bzw. tarifliche Vereinbarungen zu steigern und/oder eine Bindung von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen in der Familienphase zu fördern. Ebenso erreicht die Förderung im Ergebnis mit 37 Projekten zur Integration von Migrantinnen einen hohen Anteil. Dabei können 19

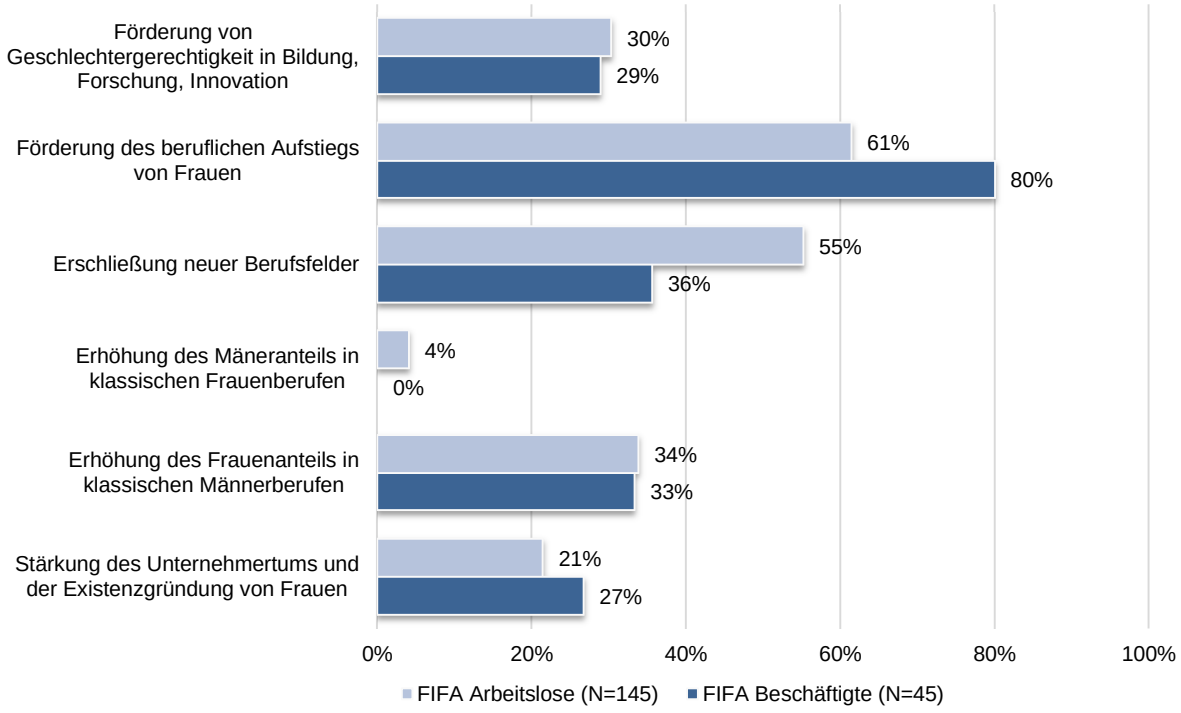
[75] Die Förderung von Arbeitslosen im FIFA-Programm umfasst laut Richtlinie neben der Qualifizierung und Vermittlung in Arbeit von Langzeitarbeitslosen, Berufsrückkehrerinnen, Alleinerziehenden, älteren Frauen, Aussiedlerinnen, Migrantinnen und Frauen mit Behinderung auch die Beratung und Qualifizierung von Existenzgründerinnen, die auch eine Vernetzung und begleitende Coachings enthalten kann.

der 37 Projekte mit dieser Zielausrichtung einen hohen Beitrag zum Angebot an Anpassungs- und Ergänzungsqualifikationen leisten.

- Im Bereich von Maßnahmeschritten zur Betreuungsinfrastruktur für unter 3-Jährige wird zumeist nur ein „mittlerer“ Beitrag erreicht, da Teilnehmer/innen vor allem darin gefördert werden, geeignete Betreuungsangebote zu finden bzw. an Betreuungsnetzwerke vermittelt werden. Die Unterstützung von Teilnehmer/innen in der Kinderbetreuung während der Maßnahme ist ein Qualitätsmerkmal Bewertung der Förderung innerhalb der Projekte (Scoring). Eigens dafür konzipierte Projekte, die ausschließlich auf eine Förderung der Betreuungsinfrastruktur ausgerichtet sind, gibt es nicht. Projekte, die eine Steigerung der Akzeptanz in diesen Bereichen adressieren, wurden nicht identifiziert. Die häusliche Pflege als Bestandteil der Betreuungsleistungen wird nur von 11 Projekten „mittel“ oder rig“ adressiert.

- Laut Angaben der Projektträger wird der Kulturwandel in Bezug auf Arbeitszeitflexibilität und Work-Life-Balance entsprechend der strategischen Ausrichtung mit rund 29 Projekten adressiert, was einem Anteil von 15 Prozent an allen FIFA-Projekten entspricht. Im Bereich einer Steigerung der Akzeptanz von außerhäuslicher Kinderbetreuung oder der Beteiligung von Männern in der Familienfürsorge ist nur ein Projekt identifiziert worden. Dabei ist zu beachten, dass keine entsprechende Ausrichtung der Richtlinie vorhanden ist, gleichwohl die Zielgruppe der Männer bei Projekten zur Work-Life-Balance und Wandel des Bewusstseins für nachhaltige Wirkungen einbezogen werden sollte.

Aus der Auswertung von Stammdaten zur Zielsetzungen einzelner Projekte, die zur Erreichung der Maßnahmeschritte beitragen, wird eine hohe Passgenauigkeit deutlich.



Quelle: webSta, Datenstand 31.12.2010

Abbildung 68: Zielstellungen der FIFA Programme für Beschäftigte und Arbeitslose im ESF

© Steria Mummert Consulting

So leisten nach eigenen Angaben gemäß der Abbildung 68 rund 61 Prozent der Projekte im Bereich der Beschäftigten und 80 Prozent im Bereich der Arbeitslosen einen Beitrag zur Förderung des beruflichen Aufstiegs von Frauen. Mehr als die Hälfte der Projekte für Arbeitslose trägt nach eigenen Angaben dazu bei, neue Berufsfelder für Frauen zu erschließen. Knapp ein Drittel der Projekte gab an, den Frauenanteil in klassischen Berufen zu erhöhen. Ein Angebot für Kinderbetreuung wird daneben im gesamten FIFA-Programm bei ca. der Hälfte der Projekte ausgewiesen, wobei das Angebot im Förderbereich für Arbeitslose bei 59 Prozent und im Förderbereich für Beschäftigte auf lediglich 25 Prozent zutrifft.

Angaben zur Ausrichtung der Ziele auf Teilziele der Chancengleichheit bei einzelnen Projekten gestalten sich wie folgt:

Teilziel	Bewertung	FIFA Beschäftigte (N=45)	FIFA Arbeitslose (N=145)
Die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Work-Life-Balance) bzw. zur Verbesserung des Lebensumfeldes.	Hauptziel	48,9%	64,1%
	Nebenziel	35,6%	23,4%
	kein Ziel	6,7%	2,1%
Die Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern	Hauptziel	68,9%	51,0%
	Nebenziel	20,0%	33,1%
	kein Ziel	2,2%	5,5%
Die Nutzung der Potenziale älterer Menschen	Hauptziel	6,7%	17,9%
	Nebenziel	60,0%	41,4%
	kein Ziel	24,4%	30,3%
Die Integration behinderter Menschen (Barrierefreiheit).	Hauptziel	2,2%	3,4%
	Nebenziel	35,6%	40,7%
	kein Ziel	53,3%	45,5%
Die Stärkung der Teilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund an lokalen, betrieblichen und sozialen Prozessen.	Hauptziel	4,4%	31,0%
	Nebenziel	48,9%	52,4%
	kein Ziel	37,8%	6,2%
Vorhaben zielt insbesondere auf die Anti-Diskriminierung von benachteiligten Gruppen	Hauptziel	8,9%	20,7%
	Nebenziel	26,7%	42,8%
	kein Ziel	55,6%	26,2%

Quelle: webSta, Datenstand 31.12.2010

Tabelle 49: Zielausrichtung der FIFA Programme für Beschäftigte und Arbeitslose im ESF

Eine Mehrheit der Projekte zielt auf die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Work-Life-Balance) bzw. Verbesserung des Lebensumfeldes ab: Bei 64 Prozent der Arbeitslosenprojekte ist es ein Hauptziel und 23 Prozent ein Nebenziel. 49 Prozent der Beschäftigtenprojekte geben dies als Hauptziel und 36 Prozent als Nebenziel an. Insbesondere in Projekten für Arbeitslose steht die Stärkung der Teilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund an lokalen, betrieblichen und sozialen Prozessen im Vordergrund (Hauptziel in 31 Prozent und 52 Prozent Nebenziel). Während lediglich 4 Prozent der Beschäftigtenprojekte die Zielgruppe die Teilhabe von Migrant/innen als Hauptziel und 49 Prozent als Nebenziel verfolgen.

Insgesamt lässt sich die Bewertung der allgemeinen Umsetzung der Richtlinie wie folgt zusammenfassen:

© Steria Mummert Consulting

Maßnahmen	Umsetzung der Förderung in FIFA
BEREICH QUALIFIKATION	
Ausbildungs- und Studienplatzwahl in angebotsstarken Branchen bzw. Branchen mit hohem Bedarf fördern (unternehmensnahe Dienstleistungen und technische Berufe bzw. übrige Dienstleistungen)	Es konnten keine konkreten Projekte zur Umsetzung des Maßnahmeschrittes identifiziert werden.
Zugangsbarrieren und Benachteiligungen in MINT senken	Ein geringer Umsetzungsstand im Bereich der Förderung von Frauen in MINT.
Frauen in Führungspositionen durch Coaching/Netzwerkarbeit fördern	Projekte zur gezielten Frauenförderung mittels Coaching und Netzwerkarbeit wurden identifiziert.
Qualifikationsniveau nichterwerbstätiger Frauen für Wiedereinstieg steigern	Über die Hälfte der Projekte kann einen Beitrag zum Maßnahmeschritt ausweisen, wodurch hier eine umfangreiche Umsetzung deutlich wird.
Weiterbildungsbeteiligung gering qualifizierter Frauen steigern	Entsprechend der Ausrichtung der Förderung konnten einige Projekte mit Beitrag zur Weiterbildungsbeteiligung von Frauen identifiziert werden.
BEREICH ERWERBSBETEILIGUNG	
Unterstützung betrieblicher/tariflicher Vereinbarungen zur Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit (Bindung von Mitarbeiter/innen in Familienphase)	Obgleich nicht explizit in der Richtlinie verankert, können ausgewählte Projekte durch entsprechende Leistungen zur Umsetzung des Maßnahmeschritts beitragen.
Bindung von Mitarbeiter/innen in der Familienphase	Obgleich nicht explizit in der Richtlinie verankert, können ausgewählte Projekte durch entsprechende Leistungen zur Umsetzung des Maßnahmeschritts beitragen.
Integration von Ausländer/innen in den Arbeitsmarkt durch gezielte Angebote zu Anpassungs- und Ergänzungsqualifikationen	Mit einem großen Anteil können Projekte im Arbeitslosenbereich die Zielsetzung einer allgemeinen Teilhabe ausweisen und entsprechende Leistungen erbringen.
BEREICH BETREUUNGSINFRASTRUKTUR	
Betreuungsangebote für unter 3-Jährige	Obgleich nicht explizit in der Richtlinie verankert, können ausgewählte Projekte durch Angebote an Kinderbetreuung zur Umsetzung des Maßnahmeschritts beitragen.
Betreuungsunterstützung bei häuslicher Pflege	Es konnten keine konkreten Projekte zur Umsetzung des Maßnahmeschrittes identifiziert werden.
BEREICH KULTURWANDEL	
Akzeptanz außerhäuslicher Kinderbetreuung durch Förderung von Netzwerken zur Betreuung (soziale Räume)	Es konnten keine konkreten Projekte zur Umsetzung des Maßnahmeschrittes identifiziert werden.
Mentalitätswandel hin zur Herausstellung der Beteiligung von Männern an „Fertilität“/Geburtenrückgang	Es konnten einige Projekte identifiziert werden, die durch Qualifizierung von Personal im Pflegebereich indirekt zur Umsetzung des Maßnahmeschrittes beitragen können.
Stimulierung von Maßnahmen zum Kulturwandel in Unternehmen hinsichtlich Arbeitszeitflexibilität und Work-Life-Balance	Obgleich nicht explizit in der Richtlinie verankert, können ausgewählte Projekte durch entsprechende Leistungen in hohem Maße zur Umsetzung des Maßnahmeschritts beitragen.

Tabelle 50: Zuordnung der Umsetzung von FIFA anhand von Maßnahmen.

Aus der Zuordnung wird ersichtlich, dass Projekte des FIFA-Programms bereits in den Bereichen der Qualifikation einen hohen Beitrag leisten. Qualifizierungen sowie Weiterbildung und Coaching/Mentoring stehen dabei im Vordergrund sowohl der Projekte für Beschäftigte als auch für Arbeitslose. Ausbaufähig ist noch der jüngst initiierte Förderaufruf zur Verbesserung der Zugänge von Frau in MINT. Zwar ist eine strategische Ausrichtung auf Maßnahmeschritte zur Erwerbsbeteiligung nicht ausdrücklich gesetzt, dennoch konnten einige Projekte identifiziert werden, die hierzu einen Beitrag leisten. Bereich des Kulturwandels sowie Betreuungsstruktur hegen noch Potenziale zur Leistungserweiterung.

Umsetzung in der Praxis – Fallbeispiele

Um den breiten Ansatz der FIFA-Programme für Beschäftigte und Arbeitslose vorzustellen, werden mehrere Projekte exemplarisch dargestellt. Die Auswahl erfolgt anhand der Analyse aller Projekte in

04. Juli 2012
© Steria Mummert Consulting

den beiden FIFA Programmen und leitet sich aus den wesentlichen Schwerpunkten der aktuellen Förderung ab wie sie in der strategischen Ausrichtung und Umsetzung dargestellt wurden. Die Schwerpunkte in der Umsetzung wurden anhand der Analyse aller FIFA Projekte wie sie in Tabelle 48 aufgelistet sind abgeleitet. Die Auswahl stellt sich wie folgt dar:

- Maßnahmeschritte anhand aktueller Schwerpunkte in Ausrichtung und Umsetzung der Förderung
- FIFA Beschäftigte
  - Frauen in Führungsposition mithilfe von Mentoring und Netzwerken unterstützen,
  - die Weiterbildungsbeteiligung von Frauen erhöhen
  - betriebliche und tarifliche Vereinbarungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützen
- FIFA Arbeitslose
  - Frauen mit dem Ziel eines Wiedereinstiegs qualifizieren
  - Qualifizierungen für Migrantinnen zur Integration anbieten.

Die Projekte werden im Hinblick auf ihre Instrumente, Erfolge, Herausforderungen und vor allem dahingehend vorgestellt, inwiefern sie die bereits vorgestellten Maßnahmeschritte zur Förderung des Fachkräftebedarfs, der Chancengleichheit und des Demographischen Wandels adressieren.

Die Ergebnisse der Fallstudien werden im Folgenden tabellarisch dargestellt. Für Projekte aus dem FIFA Beschäftigten Programm sind die Ergebnisse wie folgt:

Fallstudie FIFA Beschäftigte	
Maßnahmeschritt: Frauen in Führungspositionen durch Coaching/ Netzwerkarbeit fördern	
Projekttitel	Mentoring - Nachwuchsförderung für Südniedersachsen
Laufzeit	01.01.2009 – 31.12.2010
Gesamtkosten	294.000,- Euro
EU-Anteil	121.000,- Euro
Projektträger	Volkshochschule Göttingen e. V
Anschrift	Bahnhofsallee 7, 37081 Göttingen
Internetadresse	www.vhs-goettingen.de
Telefon	0551-495231
Ansprechpartnerinnen	Frau Wolter/ Frau Okatz
Geförderte Teilnehmer/innen	27

Tabelle 51: Projektdarstellung FIFA Beschäftigte – Fallbeispiel Mentoring - Nachwuchsförderung für Südniedersachsen

Projektinhalte

Das Projekt ist darauf ausgerichtet, den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen, gendersensible Personalpolitik in Unternehmen voranzubringen und die Internationalisierung niedersächsischer KMUs zu unterstützen. Konkrete Projektschritte umfassen dabei:

- Entwicklung einer gezielten Karriereplanung sowie strategische Netzwerkkontakte: Cross-Mentoring, besonders für kleine und mittelständische Unternehmen, in denen nicht gewährleistet werden kann, dass Mentee und Mentor/-in in keiner direkten hierarchischen Beziehung stehen, ist Cross-Mentoring ein interessantes Modell
- Qualifizierung: Weitere erforderliche Kompetenzen (Fach- und Methodenkompetenzen, soziale und personale Kompetenzen) werden in einem innerbetrieblichen Projekt mit internationalem Schwerpunkt vermittelt. Module werden sowohl für Mentor/innen als auch Mentees angeboten.
- Beratung: Personalverantwortliche in Unternehmen werden im Hinblick auf die Schaffung einer gendersensiblen Nachwuchsförderung sowie einer familienorientierten Unternehmenskultur beraten.

© Steria Mummert Consulting

Transnationalität / Internationalisierung: Im Rahmen dieser Aufstiegsqualifizierung für Frauen werden niedersächsische KMU bei der Entwicklung der Internationalisierung in Sinne eines internationalen Managements gestärkt als Unterstützung beim Zugang zu internationalen Märkten und bei der internationalen Vernetzung mit anderen Unternehmen.

Neben realisierten Aufstiegschancen für teilnehmende Mentees konnte das Projekt zum Mentoring für Nachwuchskräfte erfolgreich Unternehmen vernetzen und Schritte zur Schaffung einer gendersensiblen Personalpolitik schaffen.

Ergebnisse der Projektarbeit

- Hohe Gesamtzufriedenheit der teilnehmenden Mentees und Mentorinnen in der Projektlaufzeit
- Mentees konnten in andere Verantwortungsbereiche übernommen werden bzw. in andere Abteilungen mit mehr Verantwortung in ihren Unternehmen wechseln
- Aufbau einer Vertrauensbasis zu regionalen Unternehmen und Schaffung einer Grundlage für langfristige Zusammenarbeit im Sinne gendersensibler Personalpolitik

Herausforderungen

Multiplikatorenwirkung der Teilnehmerinnen durch langfristige Zusammenarbeit mit Unternehmen verstärken und den Prozess des Kulturwandels in Unternehmen fördern.

Fallstudie FIFA Beschäftigte	
Maßnahmeschritt: Weiterbildungsbeteiligung gering qualifizierter Frauen steigern	
Projekttitel	SuperCare
Laufzeit	01.02.2010 – 31.05.2011
Gesamtkosten	220.000,- Euro
EU-Anteil	110.000 Euro
Projektträger	BUPNET GmbH,
Anschrift	Am Leinekanal 4, D-37073 Göttingen
Internetadresse	www.bupnet.de
Telefon	0551-54707-43
Ansprechpartner	Herr Michael Jürgens
Geförderte Teilnehmer/innen	59

Tabelle 52: Projektdarstellung FIFA Beschäftigte – Fallbeispiel SuperCare

Unternehmen konnten mithilfe des Projekts SuperCare erfolgreich bei der Weiterbildung ihrer Mitarbeiterinnen unterstützt werden. Daneben stieg das Qualifikationsniveau der Teilnehmerinnen durch den Erwerb von anerkannten Zertifikaten.

Projektinhalte

Es handelt sich um ein Qualifizierungs- und Beratungsprojekt für benachteiligte weibliche Beschäftigte in mittelständischen Einrichtungen der Alten-, Gesundheits- und Krankenpflege, für deren Qualifizierung oftmals keine anerkannten weiterführenden regionalen Angebote zu Aufstiegsfortbildungen bestehen.

Die Fort- und Weiterbildungsangebote beziehen sich auf die Anpassung der Mitarbeiterqualifikationen an die Erfordernisse des Demographischen und sozialen Wandels und sind auf die Vermittlung von Fach-, Sozial- und Methodenkompetenzen ausgerichtet. Das Projekt trägt zur Erreichung dieser Ziele bei, indem für das gesetzlich neu gefasste und als abrechenbare Leistung identifizierte pflegerische Arbeitsfeld Palliative Care - Sterbebegleitung - die notwendigen und gesetzlich vorgeschriebenen Qualifikationen vermittelt werden. Die Arbeitsmarktmobilität und Aufstiegschancen der Teilnehmerinnen sollen verbessert werden.

© Steria Mummert Consulting

Ergebnisse der Projektarbeit

- Qualifizierungen werden an Bedarfe der Teilnehmerinnen angepasst, sodass eine hohe Zahl an Abschlüssen erreicht werden kann.
- Wichtiger Bestandteil sind Fachkurse mit anerkannten Zertifikaten, die zum einen die Motivation der Teilnehmerinnen stärken, zum anderen gegenüber Unternehmen eine Signalwirkung hinsichtlich der Arbeitsqualität gewährleisten.
- Bei Teilnehmerinnen wurde ein Bewusstsein für die Notwendigkeit lebenslangen Lernens geschaffen.
- Qualifizierungen des Trägers haben gegenüber Unternehmen eine hohe Akzeptanz gewonnen.

Herausforderungen

Die Bereitschaft bei KMU zur Freistellung von Beschäftigten ist aufgrund von zunehmenden personellen Unterbesetzungen im Zeitverlauf gesunken.

Fallstudie FIFA Beschäftigte	
Maßnahmeschritt: Unterstützung betrieblicher/tariflicher Vereinbarungen zur Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit (Bindung von MA in Familienphase)	
Projekttitel	Modellprojekt zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie
Laufzeit	01.07.2009 – 31.12.2011
Gesamtkosten	391.000,- Euro
EU-Anteil	251.000,- Euro
Projektträger	Gesellschaft für Qualitätsentwicklung mbH,
Anschrift	Bödekerstraße 18, 30161 Hannover,
Internetadresse	www.gfq-nds.de
Telefon	0511 300330-450
Ansprechpartnerin	Frau Husheer
Geförderte Unternehmen	5 Unternehmen

Tabelle 53: Projektdarstellung FIFA Beschäftigte – Fallbeispiel Modellprojekt zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Im Modellprojekte zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie konnten wichtige Erkenntnisse zu Bedarfen der Unternehmen im Hinblick auf die Steigerung der Familienfreundlichkeit erlangt werden. Es wurden Grundlagen geschaffen, neue Ansätze für Projekte zu konzipieren, die bedarfsgerechte Unterstützung für regionale KMU bieten.

Projektinhalte

- Förderung von KMU beim Aufbau der Entwicklung einer strategischen Personalpolitik durch:
- Nutzung des Audit Beruf und Familie als strategisches Instrument
- Qualifizierung von Schlüsselakteuren (Führungskräfte, Projektmanager/innen) in KMU zur Sicherung der nachhaltigen Umsetzung der strategischen Zielsetzung
- Aktive regionale und überregionale Vernetzung von KMU durch gemeinsame Veranstaltung zur Stärkung regionaler Strukturen und der Möglichkeiten des wechselseitigen Lernens von Unternehmen
- Wissenschaftliche Begleitung von Veränderungsprozessen in Unternehmen

Ergebnisse der Projektarbeit

- Von 15 geplanten Unternehmen wurden insgesamt fünf Unternehmen im Rahmen des Projektes begleitet.
- Die Auditierung hat sich aus Kostensicht und inhaltlicher Ausgestaltung für Unternehmen als wenig interessant erwiesen:
- Die Auditierung ist mit Kosten von 5.000-11.000 Euro verbunden, die beteiligte Unternehmen zur Hälfte tragen. Dies ist insbesondere für KMU eine zu kostspielige Auditierung,
- Für regional tätige Unternehmen ist eine überregionale geltende Auditierung aufgrund der Beschäftigung von vornehmlich regionaler Arbeitskraft nicht von Interesse.
- Ein breites Angebot an ähnlichen, kostengünstigeren Zertifikaten erhöhte die Konkurrenz um teilnehmende Unternehmen.

© Steria Mummert Consulting

Herausforderungen

- Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist für Unternehmen weiterhin von großer Bedeutung
- Für bedarfsgerechte Angebote müssen künftig neue Ansätze niederschwelliger Konzepte erarbeiten werden

Für Projekte aus der Förderung Arbeitsloser sind folgende Projekte herangezogen worden:

Fallstudie FIFA Arbeitslose	
Maßnahmeschritt: Qualifikationsniveau nichterwerbstätiger Frauen für Wiedereinstieg steigern	
Projekttitel	beFit - Berufliche Eingliederung von Frauen in Teilzeit
Laufzeit	01.01.2009 – 30.06.2010
Gesamtkosten	348.000,- Euro
EU-Anteil	128.000,- Euro
Projektträger	KONFIDES GmbH
Anschrift	Biermannstraße 9, 29221 Celle
Internetadresse	www.konfides.de
Telefon	05141-4870660
Ansprechpartner	Herr Konietzko,
Geförderte Teilnehmer/innen	49

Tabelle 54: Projektdarstellung FIFA Arbeitslose – Fallbeispiel beFit - Berufliche Eingliederung von Frauen in Teilzeit

Frauen können im Projekt beFit eine gezielte Qualifizierung wahrnehmen, wodurch ihre Attraktivität insbesondere durch den Erwerb von anerkannten Zertifikaten auf dem Arbeitsmarkt steigt. Eine gezielte Förderung und Qualifizierung haben hohe Vermittlungsquoten zur Folge.

Projektinhalte

Ziel des Projekts ist es, den Wiedereinstieg von Frauen in den Arbeitsmarkt betreuend zu begleiten oder sie alternativ bei ihrer Existenzgründung zu unterstützen. Dabei werden teilzeitarbeitslose Frauen (u. a. Alleinerziehende, Berufsrückkehrerinnen) im Bereich Projektmanagement qualifiziert und erhalten Basiskenntnisse im Bereich Existenzgründung. Die Ausbildung im Projektmanagement schließt mit einer Prüfung zur Projektmanager/in (TÜV©) ab.

Die Qualifizierungsinhalte dieses Projektes umfassen den Bereich Projektmanagement, inkl. Exkurse in BWL und Kommunikationstraining (u. a. Präsentationstechniken und Bewerbungstraining) sowie den Bereich Existenzgründung.

Ergebnisse der Projektarbeit

- Das Projekt zeichnet sich durch eine hohe Vermittlungsquote aus.
- So verbleiben drei Teilnehmerinnen nach der Maßnahme direkt im Projektmanagement
- Mehr als 50 Prozent der Teilnehmerinnen haben nach Ende der Maßnahme eine sozialversicherungspflichtige Anstellung in Voll- oder Teilzeit gefunden.
- Für andere Teilnehmerinnen bot sich ein Einstieg in den Arbeitsmarkt durch einen 400-Euro-Job.

Herausforderungen

- Weiterhin muss bei nichterwerbstätigen Frauen das Bewusstsein geschaffen werden, dass eine Notwendigkeit besteht, sich zu qualifizieren und anschließend einer sozialversicherungspflichten Tätigkeit nachzugehen.
- Verhinderung von Abbrüchen der Teilnehmerinnen in der Phase des Praktikums, bei dem häufig Feedback zu Arbeitsleistungen als Mobbing aufgefasst wird
- Besondere Ansprache von Teilnehmerinnen mit Migrationshintergrund, die aufgrund ihrer familiären Verhältnisse keine eigenen Entscheidungen treffen können und die Maßnahme entweder nicht aufnehmen oder weiterführen können.
- Gezielte Qualifizierung und Schaffung von Vermittelbarkeit bei Analphabeten.
- Unterstützung bei der Suche nach Kinderbetreuung für Frauen mit Kindern zur Aufnahme einer Teilzeitstelle.

© Steria Mummert Consulting

Fallstudie FIFA Arbeitslose	
Maßnahmeschritt: Integration von Ausländer/innen in den Arbeitsmarkt durch gezielte Angebote zur Anpassungs- und Ergänzungsqualifikationen	
Projekttitel	FiBeMi - Fit im Beruf für Migrantinnen
Laufzeit	04.02.2008 – 30.01.2009
Gesamtkosten	176.000,- Euro
EU-Anteil	93.000,- Euro
Projektträger	Ländliche Erwachsenenbildung in Niedersachsen e. V
Anschrift	Bernstr. 13, 30175 Hannover,
Internetadresse	www.nds.leb.de
Telefon	0581-3893110
Ansprechpartnerin	Frau Frauke Bodey
Geförderte Teilnehmer/innen	22

Tabelle 55: Projektdarstellung FIFA Arbeitslose – Fallbeispiel FiBeMi - Fit im Beruf für Migrantinnen

Im Projektbeispiel FiBeMi wird deutlich, dass gezielte Anpassungs- und Ergänzungsqualifikationen für Teilnehmerinnen angeboten werden, um eine Integration in den Arbeitsmarkt zu erleichtern. Dabei ist eine individuelle Ansprache und Begleitung einer heterogenen Gruppe erfolgreich gelungen.

Projektinhalte

Das ESF-Projekt zur beruflichen Wiedereingliederung richtet sich an Frauen mit Migrationshintergrund mit besonderen Vermittlungshemmnissen. Der Schwerpunkt der geplanten Maßnahme liegt in der Vermittlung von Fachkenntnissen in den Bereichen des Verkaufs, der Pflege und der Hauswirtschaft für Ausländerinnen und Aussiedlerinnen sowie der Behebung von individuellen Vermittlungshemmnissen.

Im Fokus stehen dabei Integrationskurse, die begleitend zu Sprachkursen oder in deren Anschluss von Migrantinnen absolviert werden.

Ergebnisse der Projektarbeit

- Bei einem heterogenen Teilnehmerkreis konnten im Rahmen der Integrationskurse individuelle Vermittlungshemmnisse bei den Teilnehmerinnen identifiziert werden um anschließend die Vermittelbarkeit durch verwertbare Abschlüsse zu steigern.

- Ca. 40 Prozent der Teilnehmer/innen wurden nach Abschluss der Maßnahme erfolgreich vermittelt.

- Das Ziel der Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt gelang dabei entweder auf direktem Wege oder mithilfe eines Einstiegs durch einen 400-Euro-Job.

Herausforderungen

- Eine gezielte Ansprache von Teilnehmerinnen ist durch die Datenbanksystematik des Arbeitsamtes nicht immer einwandfrei möglich, insbesondere bei Personen mit deutschen Nachnamen und einer fehlenden Angabe zum Migrationshintergrund.

- Durch Projektlaufzeiten von der Phase der Vorbereitung bis hin zur Umsetzung (10-12 Monate) müssen auf Veränderungen der Bedarfe des Marktes und Entwicklungen der Teilnehmerinnen selbst flexibel reagiert werden.

- Die Mobilität von Teilnehmerinnen ist aufgrund des Mangels an Führerschein und/oder Auto sowie nicht ausreichender öffentlicher Infrastruktur eingeschränkt.

Gesamtbewertung des Beitrages zu Herausforderungen

Für die Gesamtbewertung werden die strategische Ausrichtung sowie Umsetzung mit Pfeilen folgendermaßen eingestuft:

↘ Maßnahmeschritt wird kaum oder in geringem Maße adressiert,

➔ Maßnahmeschritt wird mit einigen Aspekten bzw. Projekten adressiert,

↗ Maßnahmeschritt ist in breitem Maße bzw. vielen Projekten wiederzufinden.

Insgesamt lässt sich die Bewertung der strategischen Ausrichtung bzw. Programmierung sowie Umsetzung der Förderung von Koordinierungsstellen wie folgt zusammenfassen:

© Steria Mummert Consulting

Maßnahmen	Einstufung	
	strategische Ausrichtung	Umsetzung
BEREICH QUALIFIKATION		
Ausbildungs- und Studienplatzwahl in angebotsstarken Branchen bzw. Branchen mit hohem Bedarf fördern (unternehmensnahe Dienstleistungen und technische Berufe bzw. übrige Dienstleistungen)	→	↘
Zugangsbarrieren und Benachteiligungen in MINT senken	→	↘
Frauen in Führungspositionen durch Coaching/Netzwerkarbeit fördern	↗	↗
Qualifikationsniveau nichterwerbstätiger Frauen für Wiedereinstieg steigern	↗	↗
Weiterbildungsbeteiligung gering qualifizierter Frauen steigern	↗	↗
BEREICH ERWERBSBETEILIGUNG		
Unterstützung betrieblicher/tariflicher Vereinbarungen zur Chancengleichheit und Familien-freundlichkeit (Bindung von Mitarbeiter/innen in Familienphase)	↘	→
Bindung von Mitarbeiter/innen in der Familienphase	↘	→
Integration von Ausländer/innen in den Arbeitsmarkt durch gezielte Angebote zu Anpas-sungs- und Ergänzungsqualifikationen	↗	↗
BEREICH BETREUUNGSINFRASTRUKTUR		
Betreuungsangebote für unter 3-Jährige	→	↗
Betreuungsunterstützung bei häuslicher Pflege	↘	→
BEREICH KULTURWANDEL		
Akzeptanz außerhäuslicher Kinderbetreuung durch Förderung von Netzwerken zur Betreu-ung (soziale Räume)	↘	↘
Mentalitätswandel hin zur Herausstellung der Beteiligung von Männern an „Fertili-tät“/Geburtenrückgang	↘	→
Stimulierung von Maßnahmen zum Kulturwandel in Unternehmen hinsichtlich Arbeitszeitfle-xibilität und Work-Life-Balance	→	↗

Tabelle 56: Bewertung der Förderumsetzung von FIFA anhand definierter Maßnahmeschritte

© Steria Mummert Consulting

6.3.3 Fazit zur Zielgruppe Frauen

Entsprechend der vorgestellten Kategorisierung einzelner Maßnahmen und der Analyse von strategischer Ausrichtung und Umsetzung lässt sich die Förderung in frauenspezifischen Programmen des ESF vor dem Hintergrund der Herausforderungen des Demographischen Wandels und des Fachkräftebedarfs wie folgt zusammenfassen.

- Ein besonders hohes Potenzial, um den Herausforderungen des Fachkräftebedarfs und des Demographischen Wandels zu begegnen, haben insbesondere Maßnahmen, die auf die Erwerbstätigkeit und das Qualifikationsniveau ausgerichtet sind. Diese sind sowohl in der Förderung der Koordinierungsstellen als auch in den Projekten der FIFA-Förderung ersichtlich.

- Maßnahmen, die auf Änderungen in der Einstellung beteiligter Akteure wie Unternehmen oder Mitarbeiter/innen sowie auf regionale Infrastruktur ausgerichtet sind und ihre Wirkungen in der langen Frist entfalten, finden sich vor allem in der Tätigkeit von Koordinierungsstellen. Die beiden FIFA Programme weisen in diesem Bereich noch Ausbaupotenzial auf.

- Sowohl bei Koordinierungsstellen als auch den Projekten der FIFA-Förderung finden sich umfangreiche Maßnahmen, die auf einzelne Personen (z. B. Qualifizierung von nichterwerbstätigen Frauen oder Netzwerktätigkeiten für Frauen in Führungspositionen) oder Unternehmen (z. B. Maßnahmen zur Bindung von Mitarbeiter/innen in der Familienphase) ausgerichtet und mittelfristig wirksam sind. Hierbei können Förderleistungen eine hohe Wirksamkeit erzielen.

- Ein besonders hohes Potenzial, um den Herausforderungen des Fachkräftebedarfs und des Demographischen Wandels zu begegnen, haben insbesondere Maßnahmen, die die Erwerbstätigkeit und das Qualifikationsniveau betreffen. Diese wurden bei der Tätigkeit der Koordinierungsstellen und in Projekten der FIFA Programme in umfangreicher Weise identifiziert.

- Für die Zukunft sind Herausforderungen in Bezug auf die geförderte Zielgruppe erkennbar. So wurde anhand ausgewählter Kennzahlen aufgezeigt, dass Koordinierungsstellen eine breite Zielgruppe an Frauen erreichen. Daneben ist angesichts der frauenspezifischen Ausrichtung der Koordinierungsstellen und FIFA-Projekte ein hoher Anteil von Frauen in der Förderung nicht verwunderlich. Dennoch besteht im Bereich der Förderung von Work-Life-Balance und des Kulturwandels verstärkt die Notwendigkeit auch Männer einzubinden und durch die Teilnahme beider Geschlechter eine breite Wirkung der Förderung zu erzielen. Ein weiteres Betätigungsfeld der Zukunft, das in der Unterstützung der Betreuungsinfrastruktur für Kinder und Angehörige, wurde bereits vom Ministerium wie auch beteiligten Trägern identifiziert.

Man kann demnach festhalten, dass die frauenspezifischen Programme des EFRE und ESF in Niedersachsen einen hohen Beitrag zu den benannten Herausforderungen leisten. Künftige Potenziale liegen dabei insbesondere in Maßnahmen zum Kulturwandel sowie in einzelnen Maßnahmeschritten wie Pflege im Bereich Betreuungsstruktur.

6.4 Zielgruppe Migrantinnen und Migranten

In der Debatte um die Herausforderungen des Demographischen Wandels und eines sich abzeichnenden Fachkräftemangels nehmen die Themen Migration und Integration von Migrantinnen und Migranten eine zentrale Rolle ein. Die gemeinsame Betrachtung der Themenbereiche Fachkräftebedarf und Integration lässt zwei sich gegenseitig verstärkende Chancen offenbar werden:

- Die bessere Integration von Migrantinnen und Migranten bietet die Chance, den sich abzeichnenden Rückgang in der erwerbsfähigen Bevölkerung zumindest teilweise zu kompensieren und die zunehmende Nachfrage nach Fachkräften zu decken. Die Integration von Migrantinnen und Migranten kann also einen Beitrag zur Bewältigung der Herausforderungen des Demographischen Wandels leisten.

- Umgekehrt erwächst aus der wachsenden Nachfrage nach Arbeitskräften bei gleichzeitigem Schrumpfen der Erwerbsbevölkerung eine große Chance für die Integration, denn dadurch erhöhen sich die Beschäftigungschancen für Migrantinnen und Migranten überproportional. Die Her-

© Steria Mummert Consulting

ausforderungen des Demographischen Wandels eröffnen also gute Voraussetzungen für eine bessere berufliche Integration von Migrantinnen und Migranten.

Damit die doppelte Chance zur Verbesserung von Fachkräfteversorgung und zu besserer beruflicher Integration von Menschen mit Migrationshintergrund genutzt werden kann, muss die Politik günstige Rahmenbedingungen schaffen und zielgerichtet fördern. Deshalb steht in Niedersachen die berufliche Integration von Migrantinnen und Migranten weit oben auf der politischen Agenda. In diesem Kapitel wird aufgezeigt, welche Funktionen der Europäische Sozialfonds (ESF) in diesem Prozess einnimmt.

In einem ersten Abschnitt werden nachfolgend die zentralen Handlungsfelder für eine bessere berufliche Integration von Migrantinnen und Migranten entwickelt. Anhand dieser Handlungsfelder wird in den weiteren Abschnitten untersucht, welchen Beitrag die bestehenden ESF-Programme im Rahmen der entwickelten Handlungsfelder leisten. Im letzten Abschnitt wird die Integrationsförderung im Rahmen des ESF in Niedersachsen als Ganzes in den Blick genommen, um zu einer zusammenfassenden Bewertung zu kommen.

6.4.1 Programmbeteiligung der Zielgruppe der Migrantinnen und Migranten

Es gilt zu prüfen inwieweit Migrantinnen und Migranten als Zielgruppe in den ESF-Projekten berücksichtigt sind. Diese Frage stellt sich insbesondere vor dem Hintergrund, dass in Niedersachsen bewusst kein gesondertes ESF-Programm zur Förderung von Migrantinnen und Migranten in Niedersachsen aufgesetzt wurde. Vielmehr soll die berufliche Integration innerhalb der bestehenden Förderprogramme erfolgen, die grundsätzlich auch Migrantinnen und Migranten offen stehen. Durch dieses Vorgehen soll einer Stigmatisierung und Ausgrenzung von Menschen mit Migrationshintergrund vorgebeugt werden. Somit sollte beantwortet werden, ob es in den allgemeinen Projekten gelingt, einen adäquaten Lösungsansatz für die Problemlage von Migrantinnen und Migranten zu entwickeln.

In nachfolgender Darstellung werden die Programmbeteiligungen von Migrant/innen an den einzelnen Förderprogrammen des ESF dargestellt. Es werden nur Programme ausgewiesen, für die Teilnehmerzahlen vorliegen.

© Steria Mummert Consulting

Programm	Gebiet	Anzahl TN		Ø bew. EU-Mittel pro TN	Migrantenqote	Gesamtausgaben TN	
		Gesamt	Migranten/-innen		in %	Gesamtausgaben aller TN	Ausgaben Migrant/innen
A.1.1: WOM – Weiterbildungsoffensive für den Mittelstand	Konv.	9.304	176	896	1,89%	8.338.440	157.735
	RWB	8.195	248	670	3,03%	5.489.401	166.122
A.1.2: IWiN – Individuelle Weiterbildung in Niedersachsen	Konv.	13.420	163	884	1,21%	11.863.751	144.098
	RWB	36.068	638	744	1,77%	26838915	474.748
A.1.3: DIA - Dynamische Integration in den Arbeitsmarkt	Konv.	-	-	-	-	-	-
	RWB	124	0	6.501	0,00%	806182	0
A.1.4: Art. 5 ESF-VO (Beschäftigte)	Konv.	813	5	1.995	0,62%	1.622.153	9.976
	RWB	-	-	-	-	-	-
A.2.1: FIFA – Förderung der Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt	Konv.	648	24	2.232	3,70%	1.446.108	53.560
	RWB	3.392	59	1.121	1,74%	3801547	66.124
B.1.4: Modellprojekte betriebliche Ausbildung	Konv.	1.450	120	319	8,28%	462.758	38.297
	RWB	1.850	216	691	11,68%	1.278.138	149.231
B.2.3: Innovative Projekte	Konv.	930	40	1.383	4,30%	1.286.127	55.317
	RWB	2.531	10	627	0,40%	1586259	6.267
B.2.5: Ausbildungsverbünde	Konv.	166	0	11.046	0,00%	1.833.599	0
	RWB	359	50	9.387	13,93%	3.369.789	469.330
B.2.6: Enkulturation	Konv.	1.118	96	3.837	8,59%	4.289.882	368.362
	RWB	-	-	-	-	-	-
C.1.1: AdQ - Arbeit durch Qualifizierung	Konv.	8.681	1.144	3.452	13,18%	29.969.662	3.949.464
	RWB	9.539	1.192	1.807	12,50%	17.238.890	2.154.184
C.1.4: Art. 5 ESF-VO (Arbeitslose)	Konv.	200	18	12.106	9,00%	2.421.172	217.905
	RWB	-	-	-	-	-	-
C.2.1: FIFA – Förderung der Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt	Konv.	1.473	292	3.909	19,82%	5.758.431	1.141.522
	RWB	7.115	540	1.149	7,59%	8.174.351	620.400
C.2.2: Jugendwerkstätten	Konv.	2.154	383	3.244	17,78%	6.987.826	1.242.496
	RWB	14.335	2.300	1.575	16,04%	22.580.639	3.622.984
C.2.3: PACE - Pro Aktiv Centren	Konv.	9.113	1.176	652	12,90%	5.942.264	766.828
	RWB	46.383	7.891	223	17,01%	10.320.493	1.755.794
C.3.1: Straffällige	Konv.	469	49	6.343	10,45%	2.974.950	310.816
	RWB	631	71	4.245	11,25%	2.678.418	301.375
Prioritätsachse A	Konv.	24.185	368		1,52%	23.270.452	365.369
	RWB	47.779	945		1,98%	36.936.045	706.994
Prioritätsachse B	Konv.	3.664	256		6,99%	7.872.366	461.976
	RWB	4.740	276		5,82%	6.234.186	624.828
Prioritätsachse C	Konv.	22.090	3.062		13,86%	54.054.305	7.629.031
	RWB	78.003	11.994		15,38%	60.992.791	8.454.737
Gesamt	Konv.	50.839	3.686		7,25%	86.684.553	8.456.376
	RWB	130.522	13.215		10,12%	104.163.022	9.786.559

Tabelle 57: Anteil der Zielgruppe Migrant/innen in der ESF-Förderung[76]

[76] Die in der Tabelle enthaltenen Zahlen beziehen sich nur auf Migrantinnen und Migranten im Sinne von Ausländer/innen (Datenstand 31.12.2010). Seit 2011 wird bei der Erhebung die Definition des Mikrozensus zugrunde gelegt. Nach dieser Definition umfasst der Begriff „alle nach 1949 auf das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland Zugewanderten, sowie alle in Deutschland geborenen Ausländerinnen und Ausländer und alle in Deutschland als Deutsche Geborenen mit zumindest einem nach 1949 zugewanderten oder als Ausländerin bzw. Ausländer in Deutschland geborenen Elternteil“. (Statistisches Bundesamt: "Bevölkerung und Erwerbstätigkeit - Bevölkerung mit Migrationshintergrund", Ergebnisse des Mikrozensus 2006, Wiesbaden 2008, S. 6).

© Steria Mummert Consulting

Das Konvergenzgebiet weist zusammenfassend die folgenden Migrantenanteile bei Programmen, in denen die Anzahl von Teilnehmer/innen mit Migrationshintergrund erfasst wird, auf:

- Die durchschnittliche Quote der Teilnehmer/innen mit Migrationshintergrund im Konvergenzgebiet beträgt 7,25 Prozent.
- FIFA (Arbeitslose) und Jugendwerkstätten weisen beide einen deutlich über dem Durchschnitt liegenden Anteil an Teilnehmer/innen mit Migrationshintergrund auf (19,8 bzw. 17,8 Prozent).
- Insgesamt haben die Programme aus der Prioritätsachse A die geringsten Quoten von Teilnehmer/innen mit Migrationshintergrund (zwischen 0,6 und 3,7 Prozent).
- Die transnationalen Maßnahmen verzeichnen keine Teilnehmer/innen mit Migrationshintergrund.

Das RWB-Gebiet ist durch folgende Verteilung gekennzeichnet:

- Die durchschnittliche Quote der Teilnehmer/innen mit Migrationshintergrund ist mit 10,1 Prozent im RWB-Gebiet etwas höher als im Konvergenzgebiet.
- Die Programme der Prioritätsachse A verzeichnen wiederum den geringsten Anteil an Migrant/innen (zwischen 0,0 und 3,1 Prozent).
- Der höchste Anteil an Teilnehmer/innen mit Migrationshintergrund ist in den Programmen der Prioritätsachse C verortet (durchschnittlich 15,38 Prozent).
- Die Pro-Aktiv-Centren sowie die Jugendwerkstätten weisen insgesamt die höchsten Migrantenquoten auf (17,01 bzw. 16,04 Prozent).

Insgesamt sind im Konvergenzgebiet die Maßnahmen, die verstärkt Migrant/innen zugute kommen teurer als die übrigen Maßnahmen. So kommen dort 9,8 Prozent der Gelder Migrant/innen zugute (bei einer Migrantenquote von 7,3 Prozent). Dies ist vor allem auf die höheren Anteile von Migrant/innen in den Programmen der Prioritätsachse C zurückzuführen. Im RWB-Gebiet entsprechen die Ausgaben-Anteile, die auf Migrant/innen entfallen, mit 9,4 Prozent etwa der Migrantenquote von 10,1 Prozent.

Die Auswertung der Projektbeschreibungen aller ESF-Projekte bietet einen guten Anhaltspunkt, inwieweit Migrantinnen und Migranten in der Konzeption der einzelnen Projekte mitberücksichtigt wurden. Von 1135 ausgewerteten Projektbeschreibungen beziehen 240 Migrantinnen und Migranten explizit in die Zielgruppe mit ein, was einer Quote von 21,1 Prozent entspricht. Gleichwohl zeigen sich große Unterschiede zwischen den Prioritätsachsen.

Die Prioritätsachse A zielt auf die Steigerung der Anpassungsfähigkeit von Beschäftigten und Unternehmen. Dazu gehört beispielsweise die Steigerung des allgemeinen Qualifikationsniveaus der Beschäftigten. In diesem Bereich werden in 8,5 Prozent der Projektbeschreibungen Migrant/innen explizit als Teil der Zielgruppe ausgewiesen. Prioritätsachse B ist auf die Stärkung des Humankapitals ausgerichtet, wozu die Ausbildungsplatzsituation und die berufliche Bildung verbessert werden soll. Hier sind es 7,0 Prozent der Projekte, die Migrantinnen und Migranten ausdrücklich in die Zielgruppe einbeziehen. Am stärksten werden Migrantinnen und Migranten bei Projekten der Prioritätsachse C berücksichtigt, die auf die Verbesserung des Zugangs zu Beschäftigung und die soziale Eingliederung abzielt. Die Ergebnisse zeigen, dass sich ein Hauptfokus der Förderung von Migrantinnen und Migranten innerhalb des ESF auf Langzeitarbeitslose und sozial benachteiligte Personen bezieht.

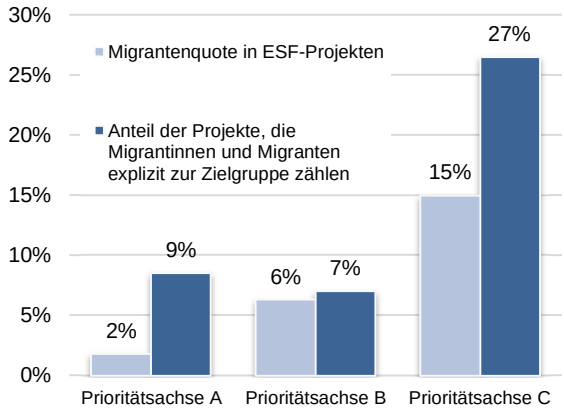


Abbildung 69: Migrantenquoten (Quelle: ABAKUS) und Anteil der Projekte, die Migrant/innen explizit zur Zielgruppe zählen (Quelle: eigene Auszählungen auf webSta-Basis)

© Steria Mummert Consulting

Der festgestellte Fokus auf die Prioritätsachse C in der Ausrichtung der Migrantenförderung zeigt sich auch in den tatsächlichen Teilnehmerzahlen. So liegt die durchschnittliche Migrantenquote hinsichtlich der Teilnehmer/innen in Projekten dieser Prioritätsachse bei immerhin 15,0 Prozent. In Projekten der auf die Steigerung des allgemeinen Qualifikationsniveaus ausgerichteten Prioritätsachse A liegt dieser Wert gerade einmal bei 1,8 Prozent. In den Projekten der auf das Ausbildungssystem bezogenen Prioritätsachse B liegt der Wert bei 6,3 Prozent.

Generell gilt für die Teilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund an den Förderprogrammen des niedersächsischen ESF: Migrantinnen und Migranten sind insgesamt unterrepräsentiert. Während der Bevölkerungsanteil von Migrantinnen und Migranten in Niedersachsen bei gut 17 Prozent liegt, ist ihr Anteil in den Programmen des ESF mit 9,3 Prozent deutlich niedriger. Dieses Ergebnis bleibt auch dann stabil, wenn andere Vergleichsgrößen wie zum Beispiel die Erwerbsbevölkerung zugrunde gelegt werden. Zudem ist das Ergebnis prinzipiell sowohl für Konvergenz- als auch RWB-Gebiet gültig, wobei der Anteil von Migrantinnen und Migranten im RWB-Gebiet mit 10,1 Prozent höher liegt als im Konvergenzgebiet mit 7,3 Prozent.

Vor dem Hintergrund der oben beschriebenen Integrationsprobleme in der Gesellschaft sind diese Ergebnisse hinsichtlich der Teilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund in der Förderlandschaft des ESF nicht überraschend. Als Hauptproblem von Integration wurde identifiziert, dass viele Migrantinnen und Migranten ein geringes Qualifizierungsniveau haben und insgesamt schlecht in den Arbeitsmarkt integriert sind. Ihre Beteiligung an beruflicher Weiterbildung bleibt insgesamt deutlich hinter der Weiterbildungsbeteiligung deutscher mit deutschem Lebenshintergrund zurück.[77] Diese Problematik findet durch die insgesamt geringe Beteiligungsquote und der Häufung in Projekten der Prioritätsachse C ihren direkten Widerhall innerhalb der ESF Projektlandschaft. Bislang profitieren Migrantinnen und Migranten hauptsächlich dann von ESF geförderten Maßnahmen, wenn sie schlecht ausgebildet, sowie gesellschaftlich und am Arbeitsmarkt ausgegrenzt sind und somit relevant für die Programme der Prioritätsachse C sind. Migrantinnen und Migranten, die hinsichtlich ihrer Qualifikation und Beschäftigung weiter in der Mitte der Gesellschaft stehen, werden dagegen wenig erreicht.

Auch wenn die geringe Beteiligung von Menschen mit Migrationshintergrund in ESF Programmen als Ausdruck der umfassenden Integrationsproblematik innerhalb der Gesellschaft begriffen werden kann, stellt dies doch Fragen an die Gewichtung der Integrationsförderung innerhalb der Förderlandschaft. Denn die Ergebnisse zeigen, dass das Potential des ESF als Integrationsinstrument noch nicht vollständig ausgeschöpft ist.

Wenn der ESF einen entscheidenden Beitrag zur Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten leisten soll, dann sollten deren spezifischen Bedürfnisse stärker in die Ausgestaltung der Projekte ausgerichtet und die Angebote des ESF besser in die Zielgruppe kommuniziert werden. Der ESF ist mit den Themen Steigerung der Anpassungsfähigkeit, Ausbildung, Qualifizierung und soziale Eingliederung in Schlüsselfelder der Integrationsproblematik aktiv und bietet allein deshalb ein großes Potential als zentrales Integrationsinstrument zu wirken. Viele gute Beispiele und Ansätze zeigen zudem, welch wertvollen Beitrag der ESF zur Integration leisten kann, wenn er umfassender in diesem Sinne ausgerichtet wird.

6.4.2 Herausforderungen der Integration

Menschen, die als Migrantinnen und Migranten in einem neuen Land ankommen, werden mit den spezifischen Anforderungen des jeweiligen Arbeitsmarktes konfrontiert. Neben Sprachbarrieren bestehen häufig rechtliche und kulturelle Hürden, sowie spezifische Arbeitsweisen und Verfahren der Jobsuche die eine erfolgreiche Integration ins Arbeitsleben erschweren. Diese Hindernisse beeinträchtigen nicht nur die Neuzuwanderer selbst, sondern auch ihre Kinder. Dies gilt selbst dann, wenn diese im Empfängerland geboren wurden und aufgewachsen sind.

Die geringe Beschäftigungsintegration von Migrantinnen und Migranten ist alarmierend, da die Bedeutung dieser Bevölkerungsgruppe für den Arbeitsmarkt schon heute sehr hoch ist und mit dem Demographischen Wandel noch deutlich zunehmen wird. Insgesamt haben in Niedersachsen mit rund

[77] Bundesministerium für Bildung und Forschung: Berichtssystem Weiterbildung IX. Ergebnisse der Repräsentativbefragung zur Weiterbildungssituation in Deutschland, Berlin 2005, S. 140.

1,3 Mio. Personen derzeit gut 17 Prozent der Menschen einen Migrationshintergrund. Deutlich höher ist der Anteil der Migrantinnen und Migranten in der Altersgruppe der Schulpflichtigen zwischen 6 und 18 Jahren, bei denen sie 24 Prozent ausmachen. In der Gruppe der unter 3-jährigen liegt der Anteil der Migrantinnen und Migranten sogar bei fast einem Drittel (31 Prozent).[78] Da die Kinder und Jugendlichen von heute, das Arbeitskräftepotential von morgen darstellen, zeigt sich schon jetzt, dass Migrantinnen und Migranten in der Zukunft eine immer größere Bedeutung auf dem Arbeitsmarkt erlangen werden. Es ist daher dringend geboten, Hindernisse einer vertieften Arbeitsmarktintegration für Menschen mit Migrationshintergrund zu erkennen und abzubauen.

Bei vielen Migrantinnen und Migranten, die selbst zugewandert sind, wird die Arbeitsmarktintegration durch rechtliche Rahmenbedingungen erschwert. Beispielsweise können trotz des wachsenden Fachkräftebedarfs die beruflichen Kompetenzen von gut ausgebildeten Ingenieuren oder Ärzten nicht für den deutschen Arbeitsmarkt erschlossen werden, weil ihre Abschlüsse in Deutschland nicht anerkannt werden. Das „Berufsqualifizierungsfeststellungsgesetz“ (BQFG), das am 01.04.2012 Geltung erlangt, ist deshalb ein wichtiges Integrationselement, da es ein verbindliches Regelwerk für die Anerkennung von bundesrechtlich geregelten Berufen bildet. Obwohl die rechtlichen Rahmenbedingungen ein entscheidender Faktor für die Integration sind, können sie im Rahmen dieser Sonderuntersuchung nicht weiter behandelt werden, da sie außerhalb des Förderkontextes des Europäischen Sozialfonds liegen.

Niedrigere Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Migrationshintergrund beobachtbar

Ein wichtiger Grund für die geringe Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Migrationshintergrund sind Sprachbarrieren sowie das Fehlen von schulischen und beruflichen Qualifikationen. So hat bundesweit mehr als ein Drittel der erwerbstätigen Migrantinnen und Migranten keinen beruflichen Abschluss. Bei den Erwerbstätigen ohne Migrationshintergrund liegt dieser Anteil nur bei 10 Prozent.[79] Auch der Anteil der Schülerinnen und Schüler die ohne Abschluss von der Schule abgehen ist bundesweit bei Menschen mit Migrationshintergrund (13,3 Prozent) annähernd doppelt so hoch, wie bei den Schülerinnen und Schülern ohne Migrationshintergrund (7,0 Prozent).[80]

Die Integrationsproblematik lässt sich aber nicht rein auf ein Bildungsphänomen reduzieren. Denn auch bei gleicher Bildung schneiden Migrantinnen und Migranten deutlich schlechter ab, als die übrige Bevölkerung. Beispielsweise liegt die Beschäftigungsquote bei zugewanderten Hochschulabsolvent/innen nur bei 68 Prozent gegenüber 84 Prozent bei in Deutschland geborenen Akademikern.[81] Neben der Bildung sind kulturelle Unterschiede, aber auch Vorurteile und Diskriminierung wichtige Gründe für die Benachteiligung von Migrantinnen und Migranten auf dem Arbeitsmarkt. Besondere Relevanz hat in diesem Zusammenhang auch die Frage des Rollenverständnisses von Frauen und Männern. Viele Migrantinnen der zweiten und dritten Migrantengeneration orientieren sich mehr an selbständigen und gleichberechtigten, als an tradierten, patriarchalisch geprägten Rollenbildern. Gerade auch mit Blick auf die Herausforderung der Arbeitsmarktintegration sollten Migrantinnen dabei unterstützt werden, ihren Platz in Wirtschaft und Gesellschaft einzunehmen.

Insgesamt muss die Integration von Migrantinnen und Migranten verbessert werden, damit sie eine wichtige Rolle bei der Bekämpfung des Arbeitskräftemangels spielen können. Integration gelingt, wenn in der alltäglichen Lebenspraxis aller Bürger – sowohl der Menschen mit als auch ohne Migrationshintergrund – kulturelle Vielfalt und Offenheit als

[78] Statistisches Bundesamt: "Bevölkerung und Erwerbstätigkeit - Bevölkerung mit Migrationshintergrund", Ergebnisse des Mikrozensus 2009, Wiesbaden 2011.

[79] 8. Bericht der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration über die Lage der Ausländerinnen und Ausländer in Deutschland, Juni 2010, S. 164.

[80] 8. Bericht der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration über die Lage der Ausländerinnen und Ausländer in Deutschland, Juni 2010, S. 101. Zum Zusammenhang von Gender, schulischer und beruflicher Bildung bei Menschen mit Migrationshintergrund auch: Ahrens, Petra (2011): Soziale Integration von Migrantinnen und Migranten. Agentur für Gleichstellung im ESF (Hg.). Berlin. Url: http://www.esf-gleichstellung.de/fileadmin/data/Downloads/Daten_Fakten/expertise_soziale_integration_migrant_innen.pdf (19.05.2011).

[81] OECD: Jobs for Immigrants: Labour market integration in Australia, Denmark, Germany and Sweden, Juni 2007.

© Steria Mummert Consulting

Werte praktiziert werden. Politik und Verwaltung können Integration deshalb nicht verordnen oder isoliert vorantreiben. Integration ist vielmehr eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, bei der viele verschiedene Akteure wie beispielsweise Unternehmen, Gewerkschaften, Schulen, Migrantenverbände sowie Sport- und Musikvereine Verantwortung übernehmen müssen.

Zusammenfassend identifiziert das Evaluationsteam drei zentrale Ansatzpunkte für eine Verbesserung der beruflichen Integration von Migrant/innen in Niedersachsen:

Gesellschaftliche Integrationskräfte stärken

Integration ist ein komplexer Prozess. Deshalb müssen die Integrationskräfte der Gesellschaft vernetzt und gestärkt werden, um die Integration von Migrantinnen und Migranten optimal zu fördern.

Gegenseitiges Verstehen fördern und Gleichberechtigung verwirklichen

Integration erfordert eine Kultur der Vielfalt und Offenheit. Gleichzeitig brauchen Migrantinnen und Migranten Hilfen, um sich hinsichtlich ihrer beruflichen Möglichkeiten orientieren zu können. Frauen haben im Integrationsprozess spezifische Bedürfnisse, die angemessene Berücksichtigung finden müssen, damit berufliche Integration gelingen kann.

Qualifizieren und Sprachbarrieren beseitigen

Sprachbarrieren und Mängel in der Qualifikation behindern den beruflichen Aufstieg vieler Migrantinnen und Migranten. Schulische und berufliche Bildung sind deshalb Schlüsselfaktoren für eine gelingende Integration.

6.4.3 Stärkung gesellschaftlicher Integrationskräfte durch den ESF

Die Frage ob Integration gelingt, entscheidet sich an vielen verschiedenen, komplex verwobenen Faktoren. Isolierte Fördermaßnahmen bleiben häufig ohne nachhaltige Wirkung. Politik und Verwaltung können in diesem Umfeld am meisten bewirken, wenn Sie möglichst viele gesellschaftliche und wirtschaftliche Akteure in ihre Integrationsbemühungen einbinden und deren Vernetzung fördert. Denn nur so können die spezifischen Bedürfnisse der einzelnen Migrantinnen und Migranten erkannt und eine zivilgesellschaftliche Basis als Voraussetzung von Integration gestärkt werden.

„Kompetenzzentrum Migration“ in Osnabrück

Ein Beispiel wie Vernetzung zum Nutzen der Integration aussehen kann, bildet das „Kompetenzzentrum Migration“ in Osnabrück, das während der Projektlaufzeit (Juni 2010 bis Mai 2013) mit 320.000 Euro aus Mitteln des Landes und des Europäischen Sozialfonds gefördert wird. Träger des Kompetenzzentrums ist die kommunale Anstalt öffentlichen Rechts (kAöR) „MaßArbeit“, die im Rahmen des Optionsmodells alle leistungsberechtigten Bürger nach dem SGB II im Landkreis Osnabrück betreut.

Fallstudie AdQ	
Projekttitel	Kompetenzzentrum Migration
Laufzeit	01.06.2010 - 31.05.2013
Gesamtkosten	630.000 Euro
EU-Anteil	275.000 Euro
Projektträger	MaßArbeit (kAöR)
Anschrift	Maschstraße 8a, 49565 Bramsche
Telefon	0541 501-7483
Projektinhalte	Koordinierte Begleitung von Migrantinnen und Migranten in den Arbeitsmarkt Koordinierungsstelle für regionale Netzwerke

Tabelle 58: Fallstudie AdQ: Kompetenzzentrum Migration

Das Kompetenzzentrum ist bestrebt Migrantinnen und Migranten die Arbeitslosengeld (ALG) II beziehen in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Im Zentrum stehen dabei aber nicht einzelne Kurse oder Maßnahmen, sondern die koordinierte Begleitung der Menschen. Dazu werden vorhandene Förderinstrumente gebündelt und abgestimmt, so dass die Begünstigten optimale Unterstützung in ihrem Integrationsprozess erfahren. Die Verantwortung bleibt dabei jederzeit bei den Migrantinnen und Migranten selbst. Um diese Aufgabe bewerkstelligen zu können haben sich vier Mitarbeiterinnen des Trägers „MaßArbeit“, wovon zwei selbst einen Migrationshintergrund haben, auf die Beratung von Migrantinnen und Migranten spezialisiert. Konkret sollen sie die angesprochenen Migrantinnen und Migranten je nach deren individuellen Voraussetzungen und Interessen in geeignete Qualifizierungsmaßnahmen

© Steria Mummert Consulting

vermitteln, auf dem Weg in die Selbständigkeit unterstützen und bei der Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse helfen, so dass eine nachhaltige Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt gelingen kann.

Eine weitere wichtige Aufgabe des „Kompetenzzentrums Migration" ist seine Funktion als Koordinierungsstelle für verschiedene regionale Netzwerke, die sich um die Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten bemühen. Solchen Netzwerken kommt in Niedersachsen eine hohe Bedeutung bei der Integration zu. In ihren sind die Erfahrungen der beteiligten Partner zum Thema Integration gebündelt, so dass den spezifischen Bedürfnissen der Zielgruppe in besonders umfassender Weise Rechnung getragen werden kann. Nach einer aktuellen Studie, die im Auftrag des Niedersächsischen Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr durchgeführt wurde, befassen sich in Niedersachsen insgesamt 30 regionale und ein überregionales Netzwerk mit der Arbeitsmarktförderung von Migrantinnen und Migranten.[82]

Die Netzwerke setzen sich aus Bildungsträgern, Politik, Verwaltung und Arbeitsverwaltung zusammen, teilweise sind auch Wohlfahrtsverbände und Migranten(selbst)organisationen einbezogen. Verbunden sind die Partner durch Vereinbarungen über gemeinsame Ziele sowie regelmäßige Treffen und Informationsaustausch. Die Handlungsfelder der Netzwerke liegen beispielsweise in der Qualifizierung, Beratung, Sprachförderung, interkulturellen Öffnung oder Arbeitsmarktintegration.

„Förderung der Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt" (FIFA)

Für die Umsetzung von Maßnahmen sind die Netzwerke auf finanzielle Ressourcen angewiesen, die häufig aus Arbeitsmarkt-Förderprogrammen stammen. Von den niedersächsischen ESF-Programmen ist im Bereich der regionalen Netzwerke vor allem das das Programm zur „Förderung der Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt" (FIFA) relevant. So werden drei FIFA-Projekte gefördert, die im Feld der Anerkennung ausländischer Abschlüsse aktiv sind und den Aufbau von Netzwerkstrukturen explizit als Ziel benennen.

Sonderschwerpunkt 2011 „Perspektive Arbeit – Integration für Migrantinnen und Migranten", des ESF Programms „Arbeit durch Qualifizierung (AdQ)"

Der Gedanke der Vernetzung verschiedener Akteure der Integrationsarbeit steht auch im Zentrum des Sonderschwerpunkts 2011 des ESF Programms „Arbeit durch Qualifizierung (AdQ)", das unter dem Titel „Perspektive Arbeit – Integration für Migrantinnen und Migranten" initiiert wurde.[83] Die Vernetzung wird hier ausdrücklich zum Fördergegenstand; jede Maßnahme soll „mit den örtlich in der Migrationsarbeit tätigen öffentlichen Einrichtungen und privaten Trägern abgestimmt werden".[84] Insgesamt wurden 26 Projekte ausgewählt die im Rahmen des AdQ-Sonderschwerpunkts mit insgesamt 4,4 Mio. Euro gefördert werden. Sie richten sich insbesondere an Personen mit Migrationshintergrund und umfassen neben beruflicher Qualifizierung auch Beratungen zur Anerkennung von im Ausland erworbenen Abschlüssen sowie Maßnahmen zur Förderung berufsbezogener Deutschkenntnisse.

Netzwerke können helfen Migrantinnen und Migranten nachhaltig in den Arbeitsmarkt integrieren zu integrieren, weil sie erlauben die spezifische Problemsituation von Migrantinnen und Migranten genauer zu verstehen und flexibler auf die jeweiligen Bedürfnisse zu reagieren. Außerdem erlauben sie eine zivilgesellschaftliche Einbettung der Integrationsbemühungen die für eine erfolgreiche Eingliederung unabdingbar ist. Es ist daher zu Begrüßen, dass die Chancen einer Vernetzung zunehmend erkannt und zu einem Bestandteil der ESF-Förderpolitik in Niedersachsen werden. Gleichwohl besteht noch viel Potential die Vernetzung verschiedener Akteure im Themenfeld Integration durch eine gezielte Ausrichtung der ESF-Förderung

[82] Seusing, Beate/Behrensdorf, Bernd/Koch, Inga: Untersuchung regionaler Netzwerkstrukturen zur Arbeitsmarktförderung für Migrantinnen und Migranten in Niedersachsen, Hannover 2010, Quelle: http://www.mw.niedersachsen.de/portal/live.php?navigation_id=5459&article_id=90133&_psmand=18

[83] Fördereckpunkte zum Sonderschwerpunkt 2011 im Rahmen des ESF-Programms „Arbeit durch Qualifizierung (AdQ)" für die Zielgebiete Konvergenz und Regionale Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung (RWB) "Perspektive Arbeit – Integration für Migrantinnen und Migranten" http://www.nbank.de/_downloads/Aktuell/Eckpunkte_Sonderschwerpunkt_Migration_20110331.pdf

[84] Ebd. S. 3.

© Steria Mummert Consulting

zu unterstützen, um die Effektivität und Nachhaltigkeit der Integrationsbemühungen weiter zu steigern.

6.4.4 Die Förderung gegenseitigen Verstehens im ESF

Kulturelle Unterschiede und manchmal auch mangelnde Toleranz erschweren die berufliche Eingliederung von Menschen mit Migrationshintergrund. Viele Migrantinnen und Migranten wissen wenig über die Vielzahl an Berufsperspektiven die Ihnen potentiell offen stehen. Gleichzeitig mangelt es vielen Arbeitgebern an Kenntnissen über kulturelle Unterschiede, die bei der Personalauswahl und der späteren beruflichen Entwicklung eine Rolle spielen. Häufig bleiben deshalb die Kompetenzen von Migrantinnen und Migrantinnen auf dem deutschen Arbeitsmarkt ungenutzt. Eine Förderpolitik, die das Ziel verfolgt, Migrantinnen und Migranten stärker beruflich zu integrieren, sollte deshalb folgende Bereiche abdecken:

- Die spezifische Situation von Migrant/innen berücksichtigen
- Migrantinnen und Migranten Orientierung auf dem deutschen Arbeitsmarkt mit seinen rechtlichen und kulturellen Besonderheiten geben
- Die interkulturelle Kompetenz von Personalverantwortlichen stärken

Bei der Beschäftigung mit Integrationsfragen sollte der spezifischen Situation von Migrantinnen eine hohe Aufmerksamkeit zukommen. Denn Migrantinnen sehen sich häufig mit besonders großen Schwierigkeiten bei der Eingliederung in den Arbeitsmarkt konfrontiert. Dies schlägt sich in der hohen Zahl an Migrantinnen nieder, die unter Arbeitslosigkeit leiden oder Tätigkeiten ausüben, für die sie überqualifiziert sind. Der Sonderschwerpunkt 2009 des ESF-Programms FIFA (Förderung der Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt) versuchte unter dem Titel „Potenzial Migrantinnen“ eine Antwort auf diese Herausforderungen zu geben.

Im Rahmen des FIFA Sonderschwerpunkts wurden insbesondere solche Aspekte zum Fördergegenstand erhoben, die Migrantinnen helfen sich hinsichtlich ihrer beruflichen Möglichkeiten zu orientieren und zu informieren. Die Spanne der Möglichkeiten reichte dabei von der Unterstützung der Existenzgründung von Migrantinnen über Mentoringangebote für bereits beschäftigte Migrantinnen bis hin zu Trainingsangeboten zum Erwerb interkultureller Kompetenz für Führungsverantwortliche.

Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse wichtiger Projektinhalt

Besondere Bedeutung im Rahmen des Sonderschwerpunkts kam der Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse zu, die im Mittelpunkt von drei geförderten Projekten stand. Eine davon ist das Projekt „MiStrAL“ (Migration und Integration in Stade und in Teilzeit rundum in Arbeit leiten).[85] Die Maßnahme soll Migrantinnen dabei helfen, auf dem deutschen Arbeitsmarkt Zugang entsprechend der im Heimatland erlangten beruflichen Qualifikationen zur finden. Je nach Bedarf erhalten die begünstigten Frauen Leistungen wie Beratung, Berufswegeplanung, Kompetenzfeststellung, Qualifizierung oder Unterstützung bei der Existenzgründung. „MiStrAL“ ist auch ein gutes Beispiel für die Vernetzung verschiedener Akteure der Integration und die Zivilgesellschaftliche Einbettung. Denn neben den zentralen Akteuren (Volkshochschule Stade e.V., MuB Stich GmbH, Hansestadt Stade, ARGE/Jobcenter Stadt) arbeitet das Netzwerk auch mit dem „Runden Tisch für Integration“ der Hansestadt Stade zusammen, aus dem sich Migrantinnen und Migranten aus vielen Nationen engagieren.

Insgesamt wurden im Rahmen des FIFA Sonderschwerpunkts „Potenzial Migrantinnen“ zehn der eingereichten Projekte für eine Förderung aus Landes- und EU-Mittel ausgewählt, wobei das Gesamtvolumen der Förderung 2,2 Millionen Euro betrug. Im Einzelnen wurden folgende Projekte gefördert.

- Beratungsstelle für die Berufsanerkennung von Migrantinnen (BBM) in Osnabrück, Träger: BuS GmbH
- Betreuungsassistentin für Senior/innen, Hauswirtschaft und Pflege von Demenzkranken in Göttingen, Träger: VHS Göttingen

[85] Aktuelle Informationen zu Mistral sind zu finden unter: http://www.vhs-stade.de/index.php?id=40

© Steria Mummert Consulting

- BAB - Berufliche Anerkennungsberatung für Migrantinnen in Göttingen, Träger Bildungsgenossenschaft Südniedersachsen e.G.
- "Interkulturell - kompetent - zugewandt", Kultursensible Pflege und Betreuung in Einrichtungen und zu Hause in Cloppenburg, Träger KVHS Cloppenburg
- Integration durch Kompetenzdiversifikation in Westerstede, Träger: KVHS Ammerland
- Fit for Future - Vorbereitung auf Teilzeitausbildung für junge Migrantinnen mit Kind in Hannover, Träger: Diakonisches Werk - Stadtverband Hannover e. V.
- Integration durch Beschäftigung - Beschäftigung durch Integration in Salzgitter, Träger: SOS-Mütterzentrum
- Neue Perspektiven für Migrantinnen in Nienburg, Träger: deutsche Angestellten-Akademie GmbH
- MiStrAL in Stade, Träger: VHS Stade
- Glück - Gemeinsam lernen, Übergange - Chancen - Kompetenzen (für Frauen mit türkischer und kurdischer Herkunft) in Celle, Träger: BNW

4. Ideenwettbewerbs zum ESF-Programm „Weiterbildungsoffensive für den Mittelstand (WOM)“

Die Förderung interkultureller Kompetenz gerade auch bei Personalverantwortlichen war ein wesentlicher Schwerpunkt des 4. Ideenwettbewerbs zum ESF-Programm „Weiterbildungsoffensive für den Mittelstand (WOM)“, der im Jahr 2009 zum Thema „Berufliche Qualifizierung von Migrantinnen und Migranten“ durchgeführt wurde. Insgesamt wurden 12 Projekte zum Ideenwettbewerb ausgewählt:

- Blickpunkt Pflege. Beratung, Qualifizierung und Vernetzung zur Anpassung an den Strukturwandel, Träger: basys gGmbH
- WIR Nordwest – Optimierung von Prozessabläufen im Pflegebereich, Träger: CMC Claussen Management Consult
- Teampower – Stärkung der Mitarbeiter/innen im Unternehmen, Träger: BUPNET GmbH
- Mercator 2010 – Wirtschafts- und Außenwirtschaftskompetenzen, Träger: BUPNET GmbH
- Interkultureller Kompetenzaufbau und Konfliktmanagement in KMU, Träger: BTEU – Bund Türkisch-Europäischer Unternehmer e.V.
- QuReB Qualifizierung zu Ressourceneffizienz-Beauftragten, Träger: RKW Niedersachsen GmbH
- QUITE – Qualifizierung von IT-Experten, Träger: Deutsche Angestellten-Akademie gGmbH
- AKZENTE, Träger: RubiCon GmbH
- RESPEKT, Träger: QUBIC GbR
- Management & Organisation, Träger: BUPNET GmbH
- International Business, Träger: BuS GmbH
- WIR Nord, CMC Claussen Management Consult

Ein Beispiel für ein im Rahmen des Ideenwettbewerbs geförderten Projekts, dass den Umgang mit personeller Vielfalt im Betrieb gezielt schult ist die Weiterbildung „RESPEKT – Personalvielfalt gewinnbringend nutzen“. Die Teilnehmer/innen sollen lernen, die Potentiale von Mitarbeiterinnen mit ihren verschiedenen kulturellen Hintergründen zu erkennen und produktiv zu nutzen. Dadurch sollen Reibungsverluste durch Konflikte vermieden und die Potentiale der Vielfalt optimal genutzt werden.

6.4.5 Qualifizierung von Migrantinnen und Migranten durch den ESF

Sprachliche Hürden und ein Mangel an Qualifizierung stellen für viele Migrantinnen und Migranten eine wesentliche Hürde bei der Suche nach einem adäquaten Arbeitsplatz dar. Deshalb ist Weiterbildung nicht nur ein wesentliches Instrument zur Reduzierung des Arbeitslosigkeitsrisikos allgemein, sondern auch ein Schlüssel für die nachhaltige Integration von Migrantinnen und Migranten in den Arbeitsmarkt. Qualifizierungsmaßnahmen sind ein zentraler Bestandteil der ESF Förderung in Niedersachsen insgesamt, weshalb hier nur die für die Integration von Migrantinnen und Migranten rele-

04. Juli 2012
© Steria Mummert Consulting

vanten Aspekte der Qualifizierung kurz angerissen werden sollen.

- Berufliche Sprachförderung für Migrantinnen und Migranten, die über unzureichende deutsche Sprachkenntnisse verfügen
- Nachqualifizierung von Migrantinnen und Migranten mit im Ausland erworbenen beruflichen Abschlüssen
- Berücksichtigung der spezifischen Lernsituation von Migrantinnen und Migranten bei der Gestaltung von Weiterbildungskursen

Ausreichende Sprachkenntnisse sind nicht nur notwendig für die erfolgreiche Integration in den Arbeitsmarkt, sondern auch eine Voraussetzung dafür, dass andere Qualifizierungsmaßnahmen überhaupt wahrgenommen werden können. Berufliche Sprachkenntnisse von jährlich bis zu 30.000 Migrantinnen und Migranten werden im Förderzeitraum von 2008 bis 2013 durch das ESF-BAMF-Programm gefördert, das vom ESF (Bund) mitfinanziert und vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) durchgeführt wird. In der niedersächsischen ESF Förderlandschaft spielt die berufsbezogene Sprachförderung deshalb eine untergeordnete Rolle.

Häufig passen im Ausland erworbene berufliche Abschlüsse nicht genau auf die Erfordernisse des deutschen Arbeitsmarktes, werden aber teilweise anerkannt. In solchen Fällen sind Anpassungsqualifizierungen notwendig, in denen beispielsweise berufsspezifische Fachsprachkenntnisse und Wissen über die in Deutschland für einzelne Berufsfelder gültigen rechtlichen Regelungen vermittelt werden. Nachqualifizierungen erlauben es mit relativ geringem Aufwand qualifizierte Arbeitskräfte für den Arbeitsmarkt zu erschließen, die sonst häufig unqualifizierten Tätigkeiten nachgehen müssen. Allerdings erfordert das Angebot an Nachschulungen eine stark ausgebaute Beratungsinfrastruktur. Deshalb beschränken sich solche Angebote im Rahmen der niedersächsischen ESF Förderung weitgehend auf speziell für Migrantinnen und Migranten zugeschnittene Projekte im Rahmen der oben genannten Schwerpunkte.

Migrantinnen und Migranten zeichnen sich durch besondere Qualifizierungsvoraussetzungen aus. Durch eine bedarfsgerechte Unterstützung können Migrantinnen und Migranten stärker von Weiterbildung profitieren, wobei der methodisch-didaktische Kompetenz des Lehrpersonals eine zentrale Bedeutung zukommt.[86] Die Auswertung von Projektbeschreibungen zeigt, dass Migrantinnen und Migranten nur bei einem geringen Teil der Projekte explizit zur relevanten Zielgruppe gerechnet werden. Es ist daher nicht zu erwarten, dass die spezifische Lernsituation von Menschen mit Migrationshintergrund bei der Gestaltung von Weiterbildungskursen in nennenswertem Umfang berücksichtigt wird. Hier besteht ein großes Potential, die ESF-geförderten Projekte relevanter und attraktiver für Migrantinnen und Migranten zu machen, indem die Berücksichtigung der besonderen Qualifizierungsvoraussetzungen zum expliziten Fördergegenstand gemacht wird.

6.4.6 Fazit zur Zielgruppe Migrantinnen und Migranten

Die bessere Integration von Migrantinnen und Migranten bietet große Chancen für eine Abmilderung des Demographischen Wandels und des Fachkräftebedarfs. Gleichwohl steht Niedersachsen hinsichtlich der Integration von Menschen mit Migrationshintergrund vor einer besonderen Herausforderung. So liegt die Arbeitslosenquote bei Migrantinnen und Migranten in Niedersachsen mit 17,3 Prozent (Mai 2011) mehr als doppelt so hoch wie bei den Erwerbspersonen insgesamt (6,8 Prozent im Mai 2011). Gleichzeitig erleben Migrantinnen und Migranten eine besonders geringere Beschäftigungsstabilität.

Integration von Migrantinnen und Migranten bedeutet gemäß der Definition des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge (BAMF) die gleichberechtigte Teilhabe an allen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens unter Wahrung der kulturellen Vielfalt.[87] Von erfolgreicher Integration kann dementsprechend gesprochen werden, wenn eine weitgehende wirtschaftliche oder soziale Übereinstimmung mit der einheimischen Bevölkerung in Bezug auf die Erwerbs- und Arbeitslosenquote, auf den Bildungser-

[86] Bethscheider, Monika: Qualifikation – Weiterbildung – Arbeitsmarktintegration? Migrantinnen und Migranten in der beruflichen Weiterbildung, in: BIBB Report 04/08 Quelle: http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a12_bibbreport_2008_04.pdf

[87] Bundesamt für Migration und Flüchtlinge: Projektjahrbuch 2010. Potentiale nutzen – Integration fördern, Nürnberg 2011.

folg, die Geburtenrate und das Wahlverhalten erreicht wurde.

Insgesamt wurden vom Evaluationsteam drei zentrale Ansatzpunkte für eine Verbesserung der beruflichen Integration von Migrantinnen und Migranten im Rahmen der ESF-Förderung aufgezeigt. Die ESF Förderung in Niedersachsen verfügt somit über gute Ansätze um auch als Integrationsinstrument zu wirken. Allerdings stellt sich die Frage, wie umfassend dieses Potential des ESF als Integrationsinstrument zu wirken in Niedersachsen tatsächlich genutzt wird.

6.5 Weitere Ansatzpunkte zur Bewältigung von den Herausforderungen des demographischen Wandels und Fachkräftebedarfs

6.5.1 Exkurs I: Ansatzpunkte zur Bewältigung von Demographischem Wandel und Fachkräftebedarf im Rahmen der ESF-Förderung außerhalb der speziellen Zielgruppen

Der Demographische Wandel und der Fachkräftebedarf lenken die politische und gesellschaftliche Aufmerksamkeit auf bestimmte Bevölkerungsgruppen, die eine Schlüsselstellung bei der Überwindung der sich abzeichnenden Probleme einnehmen. Die vorliegende Untersuchung wird im weiteren Verlauf insbesondere auf die Zielgruppen der Jugendlichen, Frauen, Migrantinnen und Migranten sowie Älteren näher eingehen und beleuchten, inwieweit diese im Rahmen der EU-Strukturförderung bereits heute angesprochen werden.

Bei der Schwerpunktsetzung darf jedoch nicht aus dem Blick geraten, dass Bildung und Qualifizierung als Antwort auf den Demographischen Wandel und Fachkräftebedarf alle Bevölkerungsgruppen betrifft. Konsequenterweise gibt es neben den in dieser Sonderuntersuchung besonders betrachteten zielgruppenspezifischen Angeboten, weitere, breiter aufgestellte Programme im Rahmen des ESF. Nachfolgend wird die Weiterbildungsförderung für die Altersgruppen der 25-55 Jährigen skizziert. Dabei steht zunächst der Aspekt des lebenslangen Lernens im Vordergrund, der insbesondere in den ESF-Programmen WOM und IWiN betrieben wird. Anschließend werden Ansätze aufgezeigt, um Arbeitslose dieser Altersgruppen zu qualifizieren, wodurch eine möglichst umfassende Ausschöpfung des vorhandenen Arbeitskräfteangebots erreicht werden soll.

Zuletzt wird kurz auf die Richtlinien Gründungscoaching, Nachfolgemoderator/innen und Beratungen eingegangen, deren Zielrichtung eher systemisch, in einem beratenden Ansatz liegt, als in der Qualifizierung.

Weiterbildungsförderung für die Altersgruppen der 25-55 Jährigen

In der gesellschaftlichen Debatte wird die Formel des „lebenslangen Lernens“ meist dann verwendet, wenn über die Qualifizierung älterer Beschäftigtengruppen gesprochen wird. Dabei bezieht sich der Ausdruck des „lebenslangen Lernens“ schon aus seiner engeren Wortbedeutung heraus auf Personen jeglichen Alters. Um den Herausforderungen des Demographischen Wandels und des Fachkräftebedarfs zu begegnen, sollte diese Maxime auch die Förderpolitik im Rahmen der Qualifizierungsoffensive Niedersachsen leiten, ohne die zuletzt analysierten Schwerpunkte zu vernachlässigen.

Den mittleren Altersgruppen muss eine besondere Aufmerksamkeit bei der Fortbildungsförderung zukommen. Denn in diesem Alter müssen die Einstellungen zum Lernen gefestigt werden, damit sich „lebenslanges Lernen“ tatsächlich entwickeln kann. Nur wenn die Beschäftigten in mittleren Jahren lernen, ihre in jungen Jahren erworbenen Kompetenzen zu pflegen und aktuell zu halten, werden sie dies auch im höheren Alter aktiv tun. Denn durch erfolgreiche Fortbildungsmaßnahmen kann es gelingen, die einzelnen Beschäftigten und ihre Arbeitgeber von dem Wert von Weiterbildung zu überzeugen und sie zu lebenslangem Lernen zu motivieren.

Gleichzeitig ist es wirtschaftlich sinnvoll, dass die Weiterbildungen von den mittleren Altersgruppen tendenziell stärker in Anspruch genommen werden, als von den Älteren. Denn je länger eine Person noch im Erwerbsleben steht, desto länger können sie und das jeweilige Unternehmen noch von den durch die Weiterbildung gewonnen Kompetenzen profitieren. Es ist daher insgesamt rational, wenn die mittleren Altersgruppen bei der Fortbildungsför-

04. Juli 2012
© Steria Mummert Consulting

derung stark berücksichtigt werden, ohne dass die zuvor besprochenen Schwerpunkte für Ältere und andere Gruppen vernachlässigt werden.

Die derzeitige Praxis der Förderpolitik wird diesem Anspruch durchaus gerecht. Betrieben wird die Weiterbildungsförderung für „mittlere" Altersgruppen zwischen 25 und 55 Jahren im Sinne des lebenslangen Lernens besonders durch Maßnahmen auf der Prioritätsachse A, da Anpassungs- und Weiterbildungsmaßnahmen Kernbestandteil dieser Prioritätsachse sind. Die entsprechenden Programme zeichnen sich dadurch aus, dass sie stark auf die Erreichung des Unterziels „Förderung längerer Erwerbstätigkeit bspw. durch Weiterbildung und gezielte Personal- und Organisationsentwicklung" abstellen. Insgesamt betrachtet sind es vor allem die Programme IWiN (75 Prozent RWB/100 Prozent Konv.), WOM (65 Prozent RWB/53 Prozent Konv.) und FIFA (Beschäftigte) (53 Prozent RWB/70 Prozent Konv.), die einen besonders hohen Beitrag zum Unterziel „Förderung längerer Erwerbstätigkeit" leisten. Aber auch knapp die Hälfte der Projekte aus den Programmen AdQ und FIFA (Arbeitslose) (Prioritätsachse C) ist maßgeblich auf die Förderung einer längeren Erwerbstätigkeit ausgerichtet.

Qualifizierungsangebote für arbeitslose Menschen

Qualifizierungsangebote für „mittlere" Altersgruppen werden nicht nur im Sinne lebenslangen Lernens unterbreitet. Qualifizierung ist auch ein entscheidendes Instrument um (Langzeit-)Arbeitslose fit für den Arbeitsmarkt zu machen und somit eine bessere Ausschöpfung des vorhandenen Arbeitskräfteangebots zu ermöglichen. Im Zentrum stehen dabei Projekte des ESF-Programms Arbeit durch Qualifizierung (AdQ), die darauf ausgerichtet sind, die Teilnehmerinnen und Teilnehmer psycho-sozial zu stabilisieren und für den ersten Arbeitsmarkt zu qualifizieren. Ergänzend gibt es Projekte für spezifische Zielgruppen, wie beispielsweise Straffällige.

Die mittleren Altersgruppen stellen die größte Anzahl an Begünstigten der Förderung

Dieses Bild bestätigt sich, wenn man die Förderung mittlerer Altersgruppen aus der Perspektive der einzelnen Programme betrachtet. Im Programm „Weiterbildungsoffensive für den stand" (WOM) bilden 25- bis 55-Jährige Beschäftigte den größten Teil der geförderten Teilnehmer/innen. Im Einzelnen gestaltet sich die Teilnehmerstruktur wie folgt: Der Anteil der unter 25-Jährigen an den Erwerbspersonen in Niedersachsen liegt bei 11 Prozent[88] und stimmt mit dem Anteil dieser Altersgruppe im Programm (9 Prozent)[89] überein. Nur 6 Prozent aller Teilnehmer/innen gehören zu den über 55-Jährigen. Aus den mittleren Altersgruppen (25 bis 55 Jahre) kommen 84 Prozent der Teilnehmer/innen des Programms WOM.

Das Programm „Individuelle Weiterbildung in Niedersachsen" (IWiN) zielt auf die Förderung von Weiterbildung einzelner Beschäftigter in kleinen und mittleren Unternehmen, um durch Qualifizierung den betrieblichen Strukturwandel zu unterstützen. Auch hier zeigt sich ein ähnliches Bild. Während die bis zu 45-Jährigen 75 Prozent der Programmteilnehmer/innen ausmachen, sind nur 3 Prozent der geförderten Personen älter als 55 Jahre. In Niedersachsen liegt der Anteil der unter 25-Jährigen an den Erwerbspersonen bei 11 Prozent, somit ist diese Altersgruppe mit 13 Prozent Beteiligung im Programm gut repräsentiert. Die Gruppe der 25 bis 55-Jährigen, welche in Niedersachsen 73 Prozent der Erwerbsbevölkerung ausmacht, ist mit 82 Prozent stark vertreten. Die über 55-Jährigen stellen immer noch 16 Prozent der Erwerbstätigen in Niedersachsen, sind aber im Programm nur mit 5 Prozent der Teilnehmer/innen vertreten. Ältere Beschäftigte sind auch im Programm IWiN also tendenziell unterrepräsentiert, während die mittleren Altersstufen besonders stark gefördert werden.

Mit dem Förderprogramm FIFA (Beschäftigte) wird das Ziel verfolgt, die Erwerbstätigkeit von beschäftigten Frauen, die Gleichstellung von Frauen und Männern im Arbeitsleben und eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern. Ein Großteil der Teilnehmer/innen (85 Prozent) ist zwischen 25 und 55 Jahre alt. Der Anteil der jüngeren Teilnehmerinnen liegt bei 10 Prozent, nur 6 Prozent der geförderten Personen sind älter als 55 Jahre. Das bedeutet, dass die unter 25-Jährigen entsprechend

[88] Die Vergleichsdaten für Beschäftigte in Niedersachsen beziehen sich auf Angaben des Landesbetriebs für Statistik und Kommunikationstechnologie Niedersachsen: Bevölkerung, Erwerbstätigkeit, Haushalte und Familien - Ergebnisse des Mikrozensus 2008

[89] Die nachfolgend genannten Quoten von Teilnehmern/-innen wurden auf der Grundlage von ABAKUS-Daten berechnet und beziehen sich auf den 31.12.2010.

ihres Anteils an den beschäftigten Frauen in Niedersachsen (unter 25: 10 Prozent) im Programm repräsentiert sind. Allerdings liegt die Quote der unter 25-Jährigen im Konvergenzgebiet bei nur 7 Prozent. Überrepräsentiert sind die 25- bis 55-jährigen Erwerbstätigen, der Anteil dieser Altersgruppe an den in Niedersachsen beschäftigten Frauen liegt mit 75 Prozent 10 Prozentpunkte unter dem Anteil dieser Altersgruppe an den geförderten Personen. Ältere Frauen sind deutlich unterrepräsentiert. Der Anteil der über 55-Jährigen an allen weiblichen Erwerbstätigen in Niedersachsen liegt bei 14 Prozent. Diese Altersgruppe stellt jedoch nur 6 Prozent der Programmteilnehmer/innen.

Auch von der FIFA-Förderung für Arbeitslose profitieren insbesondere arbeitslose Frauen der mittleren Altersgruppen (25 bis 55 Jahre). 92 Prozent der Teilnehmer/innen sind zwischen 25 und 55 Jahre alt. Der Anteil der jüngeren Teilnehmerinnen liegt bei 4 Prozent, nur 4 Prozent der geförderten Personen sind älter als 55 Jahre. Im Vergleich zu ihrem Anteil an den arbeitslosen Frauen in Niedersachsen (8 Prozent) sind Jugendliche unter 25 Jahren unterrepräsentiert (9 Prozent der Teilnehmerinnen). Ältere Arbeitslose sind deutlich unterrepräsentiert. Der Anteil der über 50-Jährigen an allen weiblichen Arbeitslosen in Niedersachsen liegt bei 27 Prozent. Diese Altersgruppe stellt jedoch nur 12 Prozent der Programmteilnehmer/innen.

Mit dem Programm Arbeit durch Qualifizierung (AdQ) fördert das Land Niedersachsen die Qualifizierung von (Langzeit-) Arbeitslosen mit dem Ziel der dauerhaften Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt und der Beseitigung von Integrationshemmnissen. Davon profitieren mit 26 Prozent der Teilnehmer/innen die unter 25-Jährigen. Aus den mittleren Altersgruppen (25 bis 55 Jahre) kommen 68 Prozent der Teilnehmer/innen des Programms AdQ, während nur 6 Prozent aller Teilnehmer/innen zu den über 55-Jährigen gehören.

Insgesamt sind keine Hinweise darauf zu erkennen, dass die mittleren Altersgruppen in der Förderung vernachlässigt würden. Vielmehr ist es insbesondere die Gruppe der Älteren, die in den einzelnen Programmen unterrepräsentiert ist (vgl. Kapitel 6.2). Eine gewisse Unterrepräsentation ist – wie oben ausgeführt – sinnvoll, weil die mittleren Altersjahrgänge besonders lange von Fortbildungen profitieren können und durch erfolgreiche Fortbildungen zu lebenslangem Lernen motiviert werden können. Um den Herausforderungen des Demographischen Wandels zu begegnen, ist es jedoch unumgänglich, dass ältere Altersgruppen noch stärker in ihre beruflichen Kompetenzen investieren.

Gründungscoaching, Nachfolgemoderator/innen und Beratungsrichtlinie

Im Förderprogramm Gründungscoaching unterstützt das Land Niedersachsen Existenzgründerinnen und Existenzgründer auf ihrem Weg in die Selbstständigkeit. Ziel der Förderung ist es, den Anteil an nachhaltigen Gründungen zu erhöhen. Dies gilt insbesondere für Gründungen aus einer Arbeitslosigkeit bzw. Nichterwerbstätigkeit heraus.

Dazu wird für Personen, die eine Voll- oder Teilzeitgründung eines Unternehmens, die Übernahme eines bestehenden Unternehmens, die Übernahme einer tätigen Beteiligung an einem Unternehmen oder die Aufnahme einer freiberuflichen Tätigkeit in Niedersachsen planen, die Teilnahme an einer Gründungs- bzw. Übernahmeberatung in der Vorgründungsphase, sowie eine begleitende Beratung in der Vorgründungsphase durch Unternehmensberater/innen gefördert. Die Beratungen sollen darauf ausgerichtet sein dem/der Existenzgründer/in eine Entscheidungshilfe für die Vorbereitung und Durchführung des Gründungsvorhabens zu geben, Analysen zur Chancen- und Risikobewertung zu erstellen sowie Fragen der individuellen Gründung im ganzheitlichen Kontext zu betrachten.

Immer häufiger muss für bestehende Unternehmen ein Nachfolger oder eine Nachfolgerin extern gefunden werden, da immer weniger Familienmitglieder für eine Nachfolge zur Verfügung stehen. Die Übernahme durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Unternehmens erfolgt bislang nur zu einem geringen Prozentsatz. Die Unterstützung von KMU beim Generationswechsel basiert deshalb auf der wirtschaftspolitischen Zielsetzung, mittelständische Unternehmensstrukturen in Niedersachsen zu stabilisieren und den Fortbestand der leistungsfähigen und innovativen Betriebe zu sichern.

Bei den „Übergeber/innen“ ist die Suche nach der richtigen Nachfolgerin bzw. dem richtigen Nachfolger das im Vordergrund stehende Problem. Gerade Übergeber/innen, die keine Nachfolgerin oder keinen Nachfolger im Kreise der Familie haben, sind mit den üblichen Informations- und Qualifizierungsinstrumenten kaum zu erreichen. So besuchen Sie

04. Juli 2012
© Steria Mummert Consulting

kaum Informationsveranstaltungen oder Seminare, da sie das „Licht der Öffentlichkeit“ meiden und oftmals das Tagesgeschäft im Vordergrund steht.

Die Zahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer am Gründungscoaching, die sich zu Beginn der Teilnahme in Ausbildung befinden ist sehr gering. Ein Prozent der Teilnehmer/innen befindet sich im Studium, ein weiteres Prozent absolviert zum Zeitpunkt der Teilnahme eine Berufsausbildung.

Über die Beratungsrichtlinie aus dem EFRE können KMU einzelbetriebliche Unternehmensberatungen in Form von konzeptioneller Beratung, Coaching oder Prozessmoderation in Anspruch nehmen. Als Beratungsfelder wurden vom Niedersächsischen Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr gemeinsam mit der NBank die Themenfelder Außenwirtschaftsberatung, Beteiligungsberatung, Designberatung, Marketingberatung, Nachfolgeberatung und Personalentwicklungsberatung festgelegt. Insbesondere im Bereich der Personalentwicklungsberatung spielen viele Themen aus dem Themenkomplex Demographischer Wandel, Fachkräftebedarf und Chancengleichheit eine Rolle, wie etwa

- Lebenslanges Lernen,
- Arbeitsorganisation und Personalentwicklung,
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf und
- Wandel der Unternehmenskultur.

Somit bestehen auch im Rahmen der einzelbetrieblichen Unternehmensförderung über innovative Beratungen durchaus Ansatzpunkte, den Herausforderungen des Demographischen Wandels effektiv zu begegnen.

6.5.2 Exkurs II: Ansatzpunkte zur Bewältigung von Demographischem Wandel und Fachkräftebedarf im Bereich der EFRE-Infrastrukturförderung

Eine Betrachtung der mit dem EFRE umgesetzten Strukturpolitik zeigt, dass sie ein integrierter Politikansatz ist, der auf die Entwicklung der regionalen Chancen und die Bekämpfung ausgewählter und relevanter regionaler Entwicklungsengpässe abhebt. Der EFRE konzentriert sich insbesondere auf Projekte, welche die Potenzialfaktoren für das Wachstum positiv beeinflussen. Der EFRE ist damit ein Instrument der Wirtschaftspolitik, das parallel weitere Zielstellungen aus anderen Politikfeldern wie der Innovations- und Technologiepolitik, Beschäftigungspolitik, Umweltpolitik, Gleichstellungspolitik, Stadtentwicklungspolitik aufgreift und verfolgt. Mittelbar leistet der EFRE in diesem Zusammenhang auch bedeutende Beiträge zur Bewältigung der Herausforderungen Demographischer Wandel und Fachkräfteversorgung der niedersächsischen Wirtschaft.

Der Exkurs zu den Beiträgen des EFRE soll sich insbesondere auf die Infrastrukturförderung beschränken, da bei diesen Programmen die mittelbarsten und relevantesten Beiträge zu erwarten sind.

© Steria Mummert Consulting

Nr.	EFRE-Infrastrukturprogramme	EFRE-Mittel (geplant in €) Konv. und RWB	potentieller Beitrag		
			Hoch	Mittel	Gering
2.2.5	Technologie- und Gründerzentren	5.160.733			✓
2.2.9	Forschungsinstitute	2.970.000			✓
2.3.2	Innovationsinkubator	63.647.241		✓	
2.4.1	Koordinierungsstellen	12.000.000	✓		
3.1.1	Wirtschaftsnahe Infrastruktur	50.358.521		✓	
3.2.1	Elektronische Kommunikationsnetze	10.500.000	✓		
3.3.1	Touristische Infrastruktur	65.500.000		✓	
3.4	Verkehrsinfrastruktur	132.385.228		✓	
3.5.1	Ausbildungsinfrastruktur	43.500.000	✓		
3.6.1	Kulturelles Erbe	53.000.000		✓	
4.1.1	Brachflächenrecycling	14.000.000			✓
4.1.2	Kommun. Abwasser	25.200.000			✓
4.1.3	Küstenschutz a.d. Inseln	22.550.000			✓
4.1.4	Natur erleben u. nachhaltige Entwicklung	26.000.000			✓
4.1.6	Hochwasserschutz	12.250.000			✓
4.2.2	Gesundheitsinfrastruktur	19.500.000	✓		
4.2.1	Nachhaltige Stadtentwicklung	97.000.000	✓		
Gesamt:		655.521.723			
Anteil am EFRE-Gesamtvolumen Konv. und RWB:		53,4%			

Tabelle 59: Beiträge der Infrastrukturprogramme des EFRE zur Bewältigung des Demographischen Wandels und zur Fachkräfteversorgung der niedersächsischen Wirtschaft

Tabelle 61 zeigt die EFRE-Programme im Konvergenz- und RWB-Gebiet auf, die genuin den Infrastrukturaufbau oder –ausbau fördern. Insgesamt sind 17 Programme der Infrastrukturförderung zuzuordnen. Die Programme stehen mit insgesamt ca. 655 Mio. Euro EFRE-Mitteln für ca. 53 Prozent der für das Konvergenz- und RWB-Gebiet in der Förderperiode 2007-2013 zur Verfügung stehenden EFRE-Mittel in Niedersachsen.

Über unterschiedliche Wirkungskanäle und Interventionslogiken können fast allen Infrastrukturprogrammen Beiträge zur Bewältigung des Demographischen Wandels und zur Fachkräfteversorgung zugerechnet werden. Die potenziellen Beiträge sind je nach Programm, Projektart, Förderziel und Lage in Niedersachsen differenziert zu bewerten.

Beiträge des EFRE-Programms zielen übergeordnet darauf ab, Abwanderungstendenzen aus strukturschwächeren Regionen abzumildern und die Regionen für Unternehmen und die Bevölkerung attraktiv zu halten. Die Bewertung der potentiellen Beiträge der Programme zum Thema Demographischer Wandel und Fachkräftebedarf erfolgte demnach entsprechend folgender Kriterien:

- Potentielle Beiträge eines Programms, um die Möglichkeiten für unternehmerische Tätigkeit in strukturschwächeren Regionen zu verbessern
- Potentielle Beiträge eines Programms, um die regionalen Qualifizierungsmöglichkeiten von Fachkräften und/oder die Erwerbstätigenquote zu erhöhen
- Potentielle Beiträge eines Programms, um die Lebensqualität von Regionen nachhaltig zu erhöhen
- Potentielle Beiträge eines Programms, um die Erreichbarkeit und Anbindung an Zulieferer, Kunden und Absatzmärkte zu verbessern

04. Juli 2012
© Steria Mummert Consulting

Im Allgemeinen als **eher gering** sind die potentiellen Beiträge der Programme „Technologie- und Gründerzentren“, „Forschungsinstitute“, „Brachflächenrecycling“, „Kommun. Abwasser“, „Küstenschutz a. d. Inseln“, „Natur erleben u. nachhaltige Entwicklung“ und „Hochwasserschutz“ einzuschätzen. Je nach Lage und geplantem Nutzungszweck können aber auch hier wesentliche Beiträge generiert werden. So kann bspw. der Aufbau von Technologie- und Gründerzentren oder Forschungsinstituten einen relevanten Beitrag zur Bewältigung des Strukturwandels in einer Region leisten und die Attraktivität einer Region mittel- bis langfristig nachhaltig erhöhen. Der Aufbau von Forschungsinstituten kann regional verortete Kompetenzen erweitern und das Innovationspotenzial der ansässigen Unternehmen steigern. Über die erhöhte Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen können attraktive Arbeitsplätze gesichert oder geschaffen werden und so Abwanderungstendenzen abgemildert oder im positiven Fall umgekehrt werden. Das Beispiel Emsland zeigt direkt vor der Haustür, wie wichtig eine attraktive und erfolgreiche regionale Wirtschaft ist, um den Folgen des Demographischen Wandels begegnen zu können.

Potentiell **eher mittlere Beiträge** sind in den Programmen „Innovationsinkubator“, „Touristische Infrastruktur“, „Verkehrsinfrastruktur“, „wirtschaftsnahe Infrastruktur“ und „Kulturelles Erbe“ zu erwarten. Das Programm **„Innovationsinkubator“** ist darauf ausgerichtet, mithilfe einer nachhaltigen Verbesserung der Forschungskraft und des Transferpotenzials der Leuphana Universität Lüneburg die Innovationspotenziale für die Region zu stärken und zu aktivieren. Dies erfolgt in enger Kooperation mit den ansässigen Unternehmen. Ziel von einzelnen Teilmaßnahmen des Großprojektes ist es zudem über neue Bildungs- und Weiterbildungsangebote am Hochschulstandort die Versorgung der Unternehmen des Konvergenzgebietes mit Fachkräften langfristig zu sichern. Die Förderung der **„Touristischen Infrastruktur“** eröffnet häufig gerade für strukturschwächere Räume und außerhalb der Wachstums- und Ballungsräume gelegene Regionen wirtschaftliche Perspektiven, die sich in anderen Wirtschaftszweigen aufgrund der regionalen Standortvoraussetzungen weniger ergeben. Damit können vor Ort Arbeitsplatzangebote geschaffen und Bruttowertschöpfung generiert werden, die dazu beitragen, die Entleerung eher dezentraler oder peripherer Räume abzumildern. Die Förderung der Tourismuswirtschaft wird in Niedersachsen ergänzt durch die Förderung des Bereichs Kultur. Dies geschieht durch das Programm **Kulturelles Erbe**, welches auf den Erhalt des kulturellen Erbes (Baudenkmäler) und den Ausbau und die Modernisierung der zugehörigen kulturellen Infrastruktur abzielt. Durch die Inwertsetzung des kulturellen Erbes in Niedersachsen soll eine zukunftsfähige kulturtouristische Nutzung ermöglicht werden. Insbesondere die Bereiche des Kultur- und Städtetourismus' profitieren von einer Aufwertung des kulturellen Angebots in der Region. Die Kulturerbeförderung hat daher zum einen eine wichtige Enablerfunktion für den Tourismus und kann zum anderen einen Beitrag zur Attraktivitätssteigerung von Kommunen für Fachkräfte und die ansässige Bevölkerung sorgen. Kommunen mit einer hohen Lebensqualität und einem guten Arbeitsplatzangebot sind vergleichsweise besser auf die Folgen des Demographischen Wandels vorbereitet. Der Ausbau oder die Modernisierung von **„Verkehrsinfrastrukturen“** kann generell je nach Art des Förderprojektes dazu beitragen, die Erreichbarkeiten von strukturschwächeren Regionen zu verbessern. Die Anbindung an die Ballungsräume und damit die Möglichkeit von Wachstumsimpulsen zu profitieren sowie die Absatzmärkte zu erreichen wird verbessert. Die geförderten Verkehrsprojekte der laufenden Förderperiode haben das Ziel die Verkehrsanbindung von Wirtschaftsstandorten zu verbessern. Dadurch sollen Produktivitätssteigerungen der Unternehmen und damit Steigerung der betrieblichen Wettbewerbsfähigkeit durch Zeit- und Kostenersparnisse erreicht werden. Durch eine Erhöhung der Anbindungsqualität von Gewerbestandorten sollen darüber hinaus die Ansiedlungsbedingungen für Unternehmen verbessert werden. Das Programm **„Wirtschaftsnahe Infrastrukturen“** verfolgt das Ziel, über wettbewerbsfähige wirtschaftsnahe Infrastrukturen das unternehmerische Handeln zu unterstützen und Impulse für regionales Wirtschaftswachstum und Beschäftigung zu schaffen. Durch die Bereitstellung qualitativ hochwertiger Infrastrukturen und der Inwertsetzung und Sanierung attraktiver Gewerbeflächen werden die Möglichkeiten zur Ansiedlung und Erweiterung von wettbewerbsfähigen und attraktiven Unternehmen in strukturschwächeren Regionen verbessert. Die Ansiedlung sowie der Verbleib dieser Unternehmen kann dazu beigetragen, Wanderungsbewegungen aus strukturschwächeren Räumen abzumildern und den Verbleib von Fachkräften in der Region zu unterstützen.

© Steria Mummert Consulting

Die **höchsten Beiträge** der beiden EFRE-OP zum Thema Demographischer Wandel und Fachkräftebedarf werden durch die Programme „Koordinierungsstellen", „Ausbildungsinfrastruktur", „Gesundheitsinfrastruktur", „Nachhaltige Stadtentwicklung" und „Elektronische Kommunikationsnetze" geleistet. Beim Programm **„Koordinierungsstellen Frauen und Wirtschaft"** werden Einrichtungen gefördert, die Träger einer Koordinierungsstelle sind. Die Koordinierungsstellen sollen dazu beitragen, Arbeitsmarktprobleme von Frauen, Berufsrückkehrerinnen und Berufsrückkehrern sowie Beschäftigten in der Elternzeit abzubauen. Gleichzeitig sollen sie den Betrieben in der jeweiligen Region Wege aufzeigen, familienfreundliche Arbeitsbedingungen umzusetzen, um qualifizierte Arbeitskräfte in der Region zu halten und wichtiges Innovationspotenzial nicht zu verlieren. Die Koordinierungsstellen sollen ein Bindeglied zwischen der regionalen Wirtschaft, dem Arbeitsmarkt und den in ihrem Einzugsgebiet lebenden Frauen sein. Durch die bessere Einbindung von Frauen in den Arbeitsmarkt wird ein Beitrag zur Erhöhung der Erwerbstätigenquote geleistet und die durch den Demographischen Wandel entstehende Lücke bei der Fachkräfteversorgung der Wirtschaft verkleinert. Das Programm leistet damit einen wichtigen Beitrag zum Bewältigung der Herausforderungen Demographischer Wandel und Fachkräftebedarf (s. hierzu auch Kapitel 6.3.2.1). Das Programm **„Ausbildungsinfrastruktur"** hat zum Ziel, die bestehende Infrastruktur überbetrieblicher Berufsbildungsstätten (ÜBS) durch Modernisierung zu erhalten bzw. durch Umstrukturierung zu ergänzen. Unterstützt wird die multifunktionale Nutzung der ÜBS für Aus- und Fortbildungsangebote. Die Umstrukturierung sieht zusätzlich vor, dass einige schwerpunktbezogene Berufsbildungsstätten zu Kompetenzzentren weiterentwickelt werden. Die Umstrukturierung bestehender ÜBS umfasst insbesondere die fachliche Neuausrichtung und die örtliche Konzentration von ÜBS-Berufsbildungskapazitäten. Das Programm adressiert damit direkt die Verbesserung der Fachkräfteversorgung der niedersächsischen Wirtschaft und trägt zur Verbesserung der Fachkräfteversorgung regional ansässiger KMU bei. Durch die Förderung spezifischer Ausbildungsgänge und -infrastrukturen wird die technologische Adaptionsfähigkeit von Arbeitskräften erhöht und eine langfristige Steigerung der betrieblichen Innovationskapazitäten durch gut ausgebildete Fachkräfte unterstützt. Damit wird die Attraktivität der Region als Qualifizierungsstandort durch moderne Ausbildungsinfrastrukturen erhöht und die Voraussetzungen zur Erweiterung oder Ansiedlung von Unternehmen in der Region verbessert. Das Programm **„Gesundheitsinfrastruktur"** fördert die Sicherstellung einer Gesundheitsversorgung in einer strukturschwächeren Region, die laut Prognosen überdurchschnittlich von den Folgen des Demographischen Wandels betroffen sein wird. Der Schwerpunkt der Förderung liegt auf der Erneuerung der Elbe-Jeetzel Klinik im Landkreis Lüchow-Dannenberg. Dabei geht es um den Ausbau der Elbe-Jeetzel-Klinik zu einem regionalen Gesundheitszentrum. Gesichert werden soll eine Gesundheitsversorgung auf einem zeitgemäßen medizinischen Niveau, die vom Angebot der sich verändernden Bevölkerungsentwicklung entspricht. Es soll insbesondere eine dauerhafte und wohnortnahe Versorgung der Bevölkerung mit Leistungen der stationären Grund- und Regelversorgung unter Berücksichtigung zukunftsfähiger Modelle der integrierten Versorgung gewährleistet werden. Damit wird ein Beitrag zur Aufrechterhaltung von Infrastrukturen der Daseinsvorsorge in einem strukturschwächeren Raum geleistet. Die Erreichbarkeit dieser Einrichtungen in akzeptabler Entfernung stellt eine wichtige Voraussetzung dar, um die Attraktivität der Regionen für die Wohnbevölkerung zu erhalten und Abwanderungstendenzen entgegenzuwirken. Die Förderung der **„Nachhaltigen Stadtentwicklung"** hat zum Ziel die städtischen Strukturen auf der Grundlage eines „Integrierten städtischen Entwicklungs-/ Wachstumskonzeptes" (ISEK) als Wohn- und Wirtschaftsstandorte und als Impulsgeber für die umliegende Region zu stärken. Die regionalen städtischen Zentren übernehmen für ihre Region die Funktion als Schaufenster der regionalen Wirtschaft nach außen und auch von außen in die Region. Sie sind damit für die exportorientierte Wirtschaft ebenso wichtig wie für die Anziehung von Investitionen, Fachkräften und Touristen. Entsprechend des Zentrale-Orte-Systems sind die Städte der Ort für die Versorgung der Bevölkerung mit den Infrastrukturen der Daseinsvorsorge. Die Attraktivierung der Ober-, Mittel- und zum Teil Grundzentren in Niedersachsen leistet direkte Beiträge für die Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft in der Region, indem eine hohe Lebensqualität für die ansässige Wohnbevölkerung und die Fachkräfte aufrechterhalten oder ausgebaut werden kann. Die Leitungsfähigkeit der städtischen Zentren ist entscheidend, um dem Demographischen Wandel entgegenzuwirken. Die Wahrscheinlichkeit, dass

© Steria Mummert Consulting

Fachkräfte gehalten oder neue angeworben werden können, wird erhöht. Vor dem Hintergrund des Demographischen Wandels ist es wichtig die Grundversorgung mit den Infrastrukturen der Daseinsvorsorge entsprechend geeigneter Mindeststandards aufrechtzuerhalten. Ansonsten würde der Entleerung weiter Landesteile nicht entgegengewirkt. Die Anzahl der geförderten Städte und die definierten Mindeststandards sollte in Anbetracht sinkender Bevölkerungszahlen und steigender Kosten überprüft werden. Die höchsten Fördereffekte hinsichtlich der Herausforderungen des Demographischen Wandels können in den Städten erzielt werden, die aufgrund ihrer Größe, Lage und Funktion in der Lage sind, die Rolle als Wachstums- und Impulsgeber für die Region zu spielen. Das Programm **Elektronische Kommunikationsnetze** verfolgt das Ziel durch den Ausbau von Breitbandnetzen in strukturschwachen Regionen Disparitäten abzubauen und die Attraktivität und Wettbewerbsfähigkeit der Regionen als Wirtschaftsstandort zu erhöhen. Durch die Anbindung bisher unterversorgter Gebiete werden infrastrukturelle Engpässe beseitigt, die in der heutigen Zeit eine Grundvoraussetzung für die Ansiedlung von Unternehmen und die regionale wirtschaftliche Entwicklung darstellt. Damit können Abwanderungsbewegungen aus strukturschwächeren Räumen abgemildert und neue Perspektiven eröffnet werden.

Die Betrachtung der Infrastrukturprogramme des EFRE hat gezeigt, dass vielfältige und wichtige Effekte durch die Förderung generiert werden. Was bedeutet der Demographische Wandel für die zukünftige niedersächsische Strukturfondsförderung, im speziellen für die Infrastrukturförderung des EFRE?

Herausforderungen für den EFRE und Handlungserfordernisse

Der Demographische Wandel stellt eine der größten Herausforderungen für die künftige wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklung Niedersachsens dar. Seine wesentlichen Aspekte – Abnahme der Einwohnerzahl, Veränderungen in der altersstrukturellen Zusammensetzung der Bevölkerung, selektiv wirkende Wanderungsprozesse – beeinflussen ganz wesentlich die künftigen Entwicklungsmöglichkeiten des Landes, seiner Kommunen und Unternehmen. Der Trend der Schrumpfung und die damit verbundenen Wanderungsprozesse werden die räumlichen Disparitäten weiter verstärken. Eine adäquate Versorgung mit öffentlicher Infrastruktur wird durch geringere Haushaltsmittel zunehmend erschwert und eine flächendeckende Versorgung in der Breite kann in der Zukunft sehr wahrscheinlich nicht mehr gewährleistet werden. Die Strukturpolitik leistet bisher wie gezeigt Beiträge zur Bewältigung der Herausforderung. In Zukunft wird es aber darauf ankommen demographische Determinanten bei Infrastrukturinvestitionen verstärkt zu berücksichtigen. Die Strukturförderung sollte verstärkt folgende Kernaspekte der Folgen des Demographischen Wandels berücksichtigen:

- Humankapital wird in zunehmendem Maße als limitierender Faktor der Regionalentwicklung auftreten.
- Bevölkerungsrückgang und sich verändernde Altersstrukturen begründen erhebliche, kostenträchtige Anpassungsbedarfe in vielen Infrastrukturbereichen. Es kommt zu tendenziell abnehmenden Grenzerträgen von Infrastrukturinvestitionen.
- Vor dem Hintergrund des zumindest kurz- und mittelfristig nicht zu stoppenden Bevölkerungsrückgangs in vielen ohnehin dünn besiedelten Gebieten und knapper öffentlicher Kassen wird es notwendig sein eine Neuinterpretation traditioneller Ziele der Regionalpolitik vorzunehmen („Ausgleichsziel“, „gleichwertige Lebensverhältnisse“).

Grundsätzlich gilt es, jede Investition bedarfsorientiert an den spezifischen regionalen Bedürfnissen und der jeweils prognostizierten demographischen Entwicklung auszurichten. Im Vordergrund sollte die Engpass- und Defizitbeseitigung stehen, um Hindernisse für regionale Wettbewerbsfähigkeit und wirtschaftliches Wachstum zu beseitigen. Um die Entleerung strukturschwächerer Landesteile abzumildern, sollten die Infrastrukturinvestitionen sich an abgestimmten, ganzheitlichen und ressortübergreifenden Strategien des Landes ausrichten. Die Investitionen sollten darauf aufbauend anhand eines **Demographiechecks** überprüft werden, inwiefern eine Investition die Aspekte und Folgen des Demographischen Wandels berücksichtigt. In Niedersachsen besteht diesbezüglich mit den Scoring-Modellen und den formulierten Qualitätskriterien bereits ein geeignetes System, das in diese Rich-

© Steria Mummert Consulting

tung fort entwickelt werden kann. Die Qualitätskriterien sollten für die mit dem Thema Demographischer Wandel und Fachkräftebedarf verbundenen Programme ergänzt, spezifiziert und erweitert werden.

Die Politik des Landes sollte im Rahmen einer **Strategieentwicklung** überprüfen und entscheiden, welches Konzept zur Begegnung der Folgen des Demographischen Wandels den höchsten Mehrwert für die Ziele des Landes leistet. Die Konzepte können je nach Politikziel unterschiedlichen Ausrichtungen folgen: Einerseits könnten die Finanzmittel des Landes auf Wachstumskerne konzentriert werden, in der Hoffnung, dass durch Spill-over-Effekte Impulse in die strukturschwächeren Räume gelenkt werden. Andererseits könnte bspw. eher eine Orientierung an den Bedürftigsten und damit eine Verfolgung des Ausgleichsziels als Grundlage für Investitionsentscheidungen dienen. Zu überlegen wäre auch, ob je nach Art der Infrastrukturinvestition, eine jeweils passende regional-thematische Konzentration vorgenommen wird.

Die **regionale Daseinsvorsorge** gilt es vor dem Hintergrund demographischer und ökonomischer Veränderungen zu überprüfen. Es sollte die Frage beantwortet werden, welche Städte in Niedersachsen, welche Ausstattungsqualitäten benötigen? Es könnte notwendig sein, die Anzahl der Städte sowie die heute gültigen Mindeststandards der Daseinsvorsorge zu modifizieren oder ggf. neu zu definieren. Die Mindeststandards sollten die wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Belange der Bevölkerung auch zukünftig erfüllen, in Anbetracht abnehmender Bevölkerungszahlen gilt es aber zu analysieren, inwieweit die Tragfähigkeit von Infrastruktureinrichtungen weiter zu gewährleisten ist.

© Steria Mummert Consulting

7 Schlussfolgerungen

Die vorliegende Sonderuntersuchung „Demographischer Wandel, Fachkräftebedarf und Chancengleichheit“ hat in einem ersten Schritt den Blick auf die Befunde der durchgeführten sozioökonomischen Analyse gelenkt.

Bis zum Jahr 2030 wird das Erwerbstätigenpotential in Niedersachsen erheblich schrumpfen

- Die Zahl der 15- bis unter 25-Jährigen, also der Personen im Ausbildungs-, Studien und Berufseinstiegsalter wird voraussichtlich um rund 30 Prozent zurückgehen.

- Gleichzeitig wird sich Niedersachsen einer verstärkten Verrentungswelle gegenüber sehen, da die geburtenstarken Jahrgänge ein Alter zwischen 60 und 70 Jahren erreicht haben werden und somit unmittelbar vor dem Austritt aus dem Erwerbsleben stehen bzw. diesen dann sogar schon vollzogen haben.

Der Wandel in der Arbeitsgesellschaft führt zu tiefgreifenden Veränderungen

Aufgrund des Wandels der Arbeitsgesellschaft hin zum hochqualifizierten Dienstleistungsgewerbe und dem MINT-Bereich (MINT = Mathematik - Informatik - Naturwissenschaften - Technik) sowie auch zu Berufen im sozialen Bereich und in der Pflege ist ein steigender Bedarf an hochqualifizierten Arbeitskräften zu beobachten. Das lässt aus Sicht des Evaluatorenteams folgende Schlüsse zu:

- Es ist von hoher Bedeutung, dass ein möglichst großer Teil der Jugendlichen mit dem Schulabschluss eine Studienberechtigung erwirbt.

- Aufgrund der steigenden Anforderungen in vielen Ausbildungsberufen sind allerdings auch auf dem Ausbildungsstellenmarkt die Jugendlichen mit studienberechtigenden Abschlüssen stark gefragt.

In den letzten Jahren hat die Zahl der Ausbildungsstellen im Zuge der günstigen wirtschaftlichen Entwicklung zwar wieder zugenommen. Gleichzeitig tragen abnehmende Jahrgangsstärken bei den Schulabgänger/innen zu einer Entlastung des Ausbildungsstellenmarkts bei.

Dennoch ist nicht davon auszugehen, dass dieser demographische Effekt allein ausreichen wird, um alle Jugendlichen in eine Ausbildung zu bringen. Auch wird es nicht möglich sein jeden Jugendlichen in ein hochspezialisiertes Ausbildungsverhältnis zu bringen. Vielmehr wird auch beim fortschreitenden Wandel unserer Arbeitsgesellschaft ein gewisser Bedarf an einfacheren Tätigkeiten bestehen bleiben, die adäquat besetzt werden müssen.

Für die Gruppe der jungen Menschen sind daher folgende Erkenntnisse und Prämissen von besonderer Bedeutung

- Jugendliche ohne Hauptschulabschluss haben auch bei einer entspannten Ausbildungsmarktsituation (aus Sicht der Bewerber/innen) kaum Chancen auf einen erfolgreichen Übergang in eine Berufsausbildung. Daher ist nicht davon auszugehen, dass sich die (effektiven) Angebote des „Übergangssystems“ allein durch die quantitative Entlastung des Ausbildungsstellenmarktes erübrigen.

- Migranten sind vergleichsweise stark in der Gruppe der Hauptschüler vertreten (35 Prozent gegenüber 16 Prozent).

- Für die Betriebe wird sich der Wettbewerb um die gut qualifizierten Ausbildungsstellenbewerber/innen deutlich verschärfen.

Die Integrationserfolge von Migrantinnen und Migranten auf dem Arbeitsmarkt in Niedersachsen fallen etwas geringer aus als im Bundesvergleich

- Der Anteil Erwerbstätiger Migrantinnen und Migranten fällt in Niedersachsen mit 65,0 Prozent im Vergleich zum Bundesdurchschnitt (66,2 Prozent) leicht geringer aus.

- Dies gilt insbesondere für die höherqualifizierten, zukunftsträchtigen Berufsgruppen.

- Darüber hinaus ist in Niedersachsen der Anteil der Migrantengruppen an den Nichterwerbspersonen jeweils tendenziell höher (24,9 Prozent im Vergleich zu 23,4 Prozent).

© Steria Mummert Consulting

- Die Arbeitslosenquote bei Migrantinnen und Migranten liegt in Niedersachsen mit 17,3 Prozent (Mai 2011) mehr als doppelt so hoch wie bei den Erwerbspersonen insgesamt (6,8 Prozent im Mai 2011). Gleichzeitig erleben Migrantinnen und Migranten eine besonders geringere Beschäftigungsstabilität.

Die Erwerbsneigung nimmt mit dem Alter deutlich ab

- In Niedersachsen lebten 2008 rund 1,5 Mio. Personen im Alter von 50 bis unter 65 Jahren. Davon gingen 970.000 einer Erwerbstätigkeit nach. Die entspricht einem Anteil von 64,1 Prozent (Bundesdurchschnitt in dieser Altersgruppe: 64,4 Prozent).

- Verglichen mit dem Anteil der Erwerbstätigen zwischen 30 bis unter 50 Jahren (82,8 Prozent) nimmt die Erwerbsneigung mit dem Alter also deutlich ab.

- Dies ist weniger auf eine höhere Arbeitslosigkeit der über 50-Jährigen (4,3 Prozent gegenüber 5,5 Prozent bei den 30- bis unter 50-Jährigen) zurückzuführen als auf einen vollständigen Rückzug vom Arbeitsmarkt: 31,6 Prozent der Bevölkerung in dieser Altersgruppe zählen zu den Nichterwerbspersonen, während dies nur auf 11,7 Prozent der Jüngeren zutrifft.

Im Anschluss an die sozioökonomische Analyse wurden ausgehend von den Ergebnissen und auf Basis der einschlägigen Literatur Handlungsfelder in der Fachkräfteversorgung identifiziert.

Handlungsfelder zur besseren Ausnutzung des Erwerbstätigenpotentials

- Verbesserung Übergang Schule/Beruf

- Hierunter wird der allgemeine Unterstützungsbedarf im Übergangssystem verstanden. Jeder junge Mensch soll einen Schulabschluss erreichen, der seinen Potentialen entspricht und in eine adäquate Ausbildung bzw. in ein Studium einmünden; „Keiner wird zurückgelassen“.

- Verbesserung des Niveaus des höchsten erreichten Bildungsabschlusses

- Dies umfasst zum Einen Bestrebungen möglichst viele junge Menschen zu einem Schulabschluss zu führen, der eine Studienberechtigung bedeutet und auf der anderen Seite Überlegungen zur Verbesserung des Zugangs zu den Hochschulen.

Handlungsfelder zur Verlängerung Erwerbsbeteiligung von Älteren

- Kompetenzorientierte Personalentwicklung

  Unternehmen sollten zu Orten werden, in denen sich Qualifizierung für den Einzelnen lohnt und jede Person Wertschätzung für ihre Expertise erhält. Die Förderung der Qualifizierung von Älteren sollte deshalb recht breit ansetzen und die Unternehmenskultur sowie die Personalentwicklungsstrategien des jeweiligen Unternehmens miteinbeziehen.

- Gesundheitsförderung

  Gesundheitliche Einschränkungen bedrohen immer auch die Arbeitsfähigkeit. Daher zählen Gesundheitsförderung, Prävention und geeignet ausgestattete Arbeitsplätze zu den wichtigsten Maßnahmen zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit.

- Arbeitsmotivation

  Maßnahmen beruflicher Weiterbildung für ältere Beschäftigte können erst dann wirksam werden, wenn sie mit einer lern- und entwicklungsförderlichen Gestaltung von Arbeit und Personaleinsatz einhergehen. Dazu gehört insbesondere, dass ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in innovativen Beschäftigungsbereichen tätig sind, die ihre Kompetenzen immer wieder neu herausfordern, so dass Motivation erhalten bleibt.

In den vergangenen Jahren ist zwar die Erwerbsquote in den oberen Altersklassen kontinuierlich gestiegen, jedoch ist sie noch immer als unzureichend einzustufen. Obwohl das formale Qualifikationsniveau der älteren Beschäftigten nicht wesentlich niedriger als bei den jüngeren bzw. den Beschäftigten im mittleren Alter ist, können veränderte Anforderungen an die Tätigkeitsfelder bzw. das Hinzukommen neuer Arbeitsbereiche dazu führen, dass die einst erworbene Qualifikation nicht mehr in dem Maße ausreicht wie zu Beginn des Erwerbslebens. Neben den Kompetenzen der älteren Mitarbeiter/innen ist ebenso auf gesundheitliche Ein-

04. Juli 2012
© Steria Mummert Consulting

schränkungen einzugehen, denn diese bedrohen immer auch die vorhandene Arbeitsfähigkeit.

Handlungsfelder zur Erhöhung Erwerbsbeteiligung von Frauen

- Vorhaben für eine geschlechtergerechte, chancengleiche und an Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben orientierte Unternehmenskultur

  Erhöhung von existenzsichernden Beschäftigungen und Abbau des Gender Pay Gaps, Verbesserung der Vereinbarkeit und somit Erhöhung der Erwerbsarbeitsquote und des Arbeitsvolumens durch alternative Arbeitszeitmodelle, eine Intensivierung von personenbezogenen und haushaltsnahen Dienstleistungen zur Entlastung und Betreuungsangebote etc..

- Vorhaben zum Abbau der horizontalen und vertikalen Segregation

  Der geschlechtsgebundenen Segregation in den zukunftsträchtigen MINT-Berufen und personenbezogenen Dienstleistungen sowie der unterproportionale Frauenanteil in Führungspositionen könnte mit Förderungen einer Geschlechterdiversifizierung von Berufen oder Mentoringprogrammen begegnet werden.

Handlungsfelder zur Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Migrantinnen und Migranten

Die bessere Integration von Migrantinnen und Migranten bietet große Chancen für eine Abmilderung des Demographischen Wandels und des Fachkräftebedarfs. Dies wird insbesondere ermöglicht durch:

- den Erwerb ausreichender Sprachkompetenzen,
- (insbesondere in Verbindung mit) der Vermittlung beruflicher Qualifikationen und
- der Anerkennung von ausländischen Bildungsabschlüssen.

Auch die Bestrebungen innerhalb des Programms „Inklusion durch Enkulturation“ können an dieser Stelle einen wichtigen Beitrag leisten. Ziel des Konzepts der Inklusion durch Enkulturation ist es zum einen, innerhalb einer multikulturellen Gesellschaft dazu beizutragen, dass ein Klärungsprozess angestoßen wird, welche Normen und Schlüsselqualifikationen innerhalb der Gesellschaft für schulischen bzw. beruflichen Erfolg und aktive Teilhabe an der Gesellschaft unerlässlich sind. Zum anderen soll der Einzelne dazu befähigt werden, sich innerhalb des Systems durch kritische Auseinandersetzung und Teilhabe sicher und vertraut bewegen zu können.

Handlungsfelder für die Wirtschaftsförderungs- und Strukturpolitik (Regionalpolitik)

- Eine wichtige Bedingung für die effektive Ausrichtung aller Maßnahmen und Netzwerke ist die Einbindung der Unternehmen.
- Die Existenzgründungsförderung stellt einen wichtigen Baustein endogenen Wachstums dar.
- Ideen der „offenen Hochschule“.
- Die besondere Funktion der Ballungsräume ist weiter zu entwickeln. Durch die ausgeprägte und zugleich hoch spezialisierte Verkehrs-, Ausbildungs- und Forschungsinfrastruktur sind sie wichtiger Nutzbringer und Dienstleister auch für die Unternehmen in den übrigen Landesteilen.
- Eine besondere Herausforderung der wirtschaftlichen Entwicklung in den verdichteten Regionen ist es, eine hohe Attraktivität für ausländische Fachkräfte und Unternehmen auszustrahlen.

Die Zielgruppe der Arbeitslosen bildet eine wichtige Personengruppe innerhalb der ESF-Förderung. Das Programm „Arbeit durch Qualifizierung“ (AdQ) stellt hierbei den Schwerpunkt dar. Gleichwohl existieren innerhalb der Zielgruppe der Arbeitslosen Personengruppen, für die besondere Bedarfe und Potentiale erkennbar sind (wie zum Beispiel Frauen, Jugendliche, etc.), die auch außerhalb der Arbeitslosigkeit wirken. In einem nächsten Schritt wurden daher die Personengruppen, die aufgrund der bislang durchgeführten Untersuchungen ein zusätzliches Mobilisierungspotenzial zur Bewältigung der Herausforderungen des demographischen Wandels und des Fachkräftebedarfs bieten, identifiziert. Es handelt sich dabei insbesondere um die Gruppen:

- der Jugendlichen,
- der Älteren,

© Steria Mummert Consulting

- der Frauen sowie
- der Migrantinnen und Migranten.

Da der ESF von seiner Ausrichtung her stark auf die Förderung einzelner Teilnehmer/innen abstellt, liegt in der Fokussierung auf besondere, relevante Zielgruppen eine Chance, Fördermittel zur Bewältigung des Demographischen Wandels, des Fachkräftebedarfs und der Chancengleichheit zu nutzen und somit den vorhandenen Herausforderungen entgegenzutreten.

Es liegt auf der Hand, dass die Strukturfondsförderung die genannten Ansatzpunkte unterschiedlich stark fokussiert. So ist beispielsweise der Bereich der Berufsausbildung bzw. des Übergangs in die Berufsausbildung ein stark im Rahmen der Strukturfondsförderung – insbesondere im ESF – vertretenes Thema, wohingegen frühkindliche Bildung und Primarstufe kaum unter die Europäische Förderstrategie gefasst werden können.

Das Querschnittziel „Demographischer Wandel“ hat eine hohe Bedeutung in der niedersächsischen EU-Strukturfondsförderung

Dem QZ DW kommt insbesondere im Zusammenhang mit dem strategischen Ziel „Ausrichtung des Arbeitsmarkts auf neue Herausforderungen“ eine hohe Bedeutung zu. Die NBank hat das in ihrem Scoringmodell berücksichtigt. Allerdings ist zu beobachten, dass die hierüber erreichten Punkte unterdurchschnittlich gegenüber anderen Kriterien dazu beitragen, dass ein Antrag bewilligt wird. Es lässt sich somit schlussfolgern, dass Aspekte des Demographischen Wandels für die meisten Projekte nur eine Nebenrolle im Konzept spielen.

Das Monitoring verdeutlicht, dass dem Querschnittsziel insgesamt entsprochen wird.

Das Querschnittsthema Chancengleichheit von Frauen und Männern hat noch Potential

Bei den Programmen, deren Richtlinie im Sinne von Chancengleichheit im Demographischen Wandel interpretiert werden können, gibt die Analyse der Stammdatenblätter Anlass zu der Annahme, dass deutliche Potenziale für die Operationalisierung der in den Richtlinien enthaltenen Beiträge zu Gender-Aspekten im Demographischen Wandel für das konkrete Handeln der Projekte bestehen.

Nach der Betrachtung der konzeptionellen Verknüpfungen der Themen „Demographischer Wandel“ und „Fachkräftebedarf“ wurde dem nächsten logischen Schritt folgend, eine Bewertung der Programme für die identifizierten Zielgruppen hinsichtlich ihres Beitrages zu den erkannten Handlungsfeldern vorgenommen.

Zielgruppe der Jugendlichen

- Jugendwerkstätten und Pro-Aktiv-Center leisten einen wichtigen Beitrag, um arbeitsmarktferne Jugendliche, die über die üblichen Qualifizierungs- und Eingliederungsmaßnahmen noch nicht erreicht werden können, an den Arbeitsmarkt heranzuführen.
- Darüber hinaus leisten die EU-Strukturfonds in Niedersachsen auch entscheidende Beiträge zur Ausbildungsförderung (sowohl auf Ebene der Teilnehmer als auch auf Ebene der KMU), zur Hochschulförderung und zur Berufsorientierung mit Schwerpunkt MINT-Berufe.

Zielgruppe der Älteren

Ältere sind weit überdurchschnittlich von Arbeitslosigkeit betroffen und es fällt ihnen meist besonders schwer in den Arbeitsmarkt zurückzukehren.

- Der niedersächsische ESF versucht insbesondere im Rahmen des Programms „Arbeit durch Qualifizierung (AdQ)“ den Betroffenen bei ihrem Wiedereinstieg zu helfen. Ältere sind trotz ihrer besonderen Problemlage in diesem Programm unterrepräsentiert.
- Gleiches gilt für die wichtige (betriebliche) Weiterbildungsbeteiligung: Auch den Qualifizierungsangeboten die im Rahmen des niedersächsischen EU-Strukturfondsförderung durchgeführt werden gelingt es bislang wenig hier entscheidende Gegenakzente zu setzen.

Dies hängt nach Ansicht des Evaluatorenteams vor allem mit den inhaltlich und finanziell sehr umfangreich aufgestellten Programmen auf Bundesebene (WeGebAU der Bundesagentur für Arbeit und Perspektive 50plus – Beschäftigungspakete für Ältere in den Regionen des BMAS) zusammen. Aber vor

© Steria Mummert Consulting

dem Hintergrund der in dieser Sonderuntersuchung geschilderten demographischen Herausforderungen könnte, durch verstärkte Verzahnungen innerhalb der Förderlandschaft, möglicherweise ein sehr erfolgreicher, zielgruppenspezifischer Ansatz und somit ein deutlicher niedersächsischer Akzent bei der Förderung gesetzt werden. Sehr gut eignen sich aus Sicht des Evaluatorenteams hierbei Maßnahmen, die auf Ebene der Unternehmen ansetzen und für Ältere den Weg frei zur (Weiter-)Beschäftigung machen.

Zielgruppe der Frauen

Ein besonders hohes Potenzial, um den Herausforderungen des Fachkräftebedarfs und des Demographischen Wandels zu begegnen, haben insbesondere Maßnahmen:

- die auf die Erwerbstätigkeit, Beratung und das Qualifikationsniveau ausgerichtet sind
- die auf Änderungen in der Einstellung beteiligter Akteure wie Unternehmen oder Mitarbeiter/innen sowie auf regionale Infrastruktur abzielen

Diese sind sowohl in der Förderung der Koordinierungsstellen als auch in den Projekten der FIFA-Förderung ersichtlich.

Man kann demnach festhalten, dass die frauenspezifischen Programme des EFRE und ESF in Niedersachsen einen deutlichen Beitrag zu den benannten Herausforderungen leisten. Künftige Potenziale liegen dabei insbesondere in Maßnahmen zum Kulturwandel sowie in einzelnen Maßnahmeschritten wie der Förderung der Betreuungsinfrastruktur.

Zielgruppe der Migrantinnen und Migranten

Drei zentrale Ansatzpunkte für eine Verbesserung der beruflichen Integration von Migrantinnen und Migranten im Rahmen der ESF-Förderung wurden in der Sonderuntersuchung aufgezeigt:

- gesellschaftliche Integrationskräfte stärken,
- gegenseitiges Verstehen fördern und Gleichberechtigung verwirklichen und
- qualifizieren und Sprachbarrieren beseitigen.

Die ESF Förderung in Niedersachsen verfügt somit über gute Ansätze um auch als Integrationsinstrument zu wirken. Allerdings stellt sich die Frage, wie umfassend dieses Potential des ESF als Integrationsinstrument zu wirken in Niedersachsen tatsächlich genutzt wird.

Generell gilt für die Teilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund an den Förderprogrammen des niedersächsischen ESF: Migrantinnen und Migranten sind insgesamt unterrepräsentiert. Während der Bevölkerungsanteil von Migrantinnen und Migranten in Niedersachsen bei gut 17 Prozent liegt, ist ihr Anteil in den Programmen des ESF mit 9,3 Prozent deutlich niedriger. Dieses Ergebnis bleibt auch dann stabil, wenn andere Vergleichsgrößen wie zum Beispiel die Erwerbsbevölkerung zugrunde gelegt werden.

Das Gesamtergebnis der Sonderuntersuchung „Demographischer Wandel, Fachkräftebedarf und Chancengleichheit“ im Rahmen der ESF-/EFRE-Begleitforschung in Niedersachsen in der Förderperiode 2007-2013 stellt sich aus Sicht des Evaluatorenteams wie folgt dar:

Die niedersächsische ESF-Förderung leistet einen bedeutsamen Beitrag zu den Themen Demographischer Wandel, Fachkräftebedarf und Chancengleichheit

Durch die Konzentration auf ausgewählte Zielgruppen und der Fokussierung in bestimmten Förderbereichen, wird eine hohe Wirkung erzielt. Flächendeckende Beratungsangebote (PACE, etc.), wie auch die hochwertige Qualifizierungsprojekte (Jugendwerkstätten, AdQ, WOM, etc.) verdeutlichen die Strategie der EU-Strukturfondsförderung.

Niedersachsen verknüpft seine Strukturfondsförderung erfolgreich mit der Qualifizierungsoffensive und dem Ausbildungspakt

Das Land Niedersachsen begreift ihre Qualifizierungsoffensive als eine Antwort auf die demographischen Herausforderungen. Insbesondere der partnerschaftliche Ansatz erscheint erfolgsversprechend

Innerhalb des partnerschaftlichen Ansatzes zur Verbesserung der Ausbildungssituation leisten ESF-

© Steria Mummert Consulting

Projekte einen wichtigen Beitrag. ESF-Projekte, deren Hauptziel in der Unterstützung der beruflichen Erstausbildung liegt, sind dabei sowohl im Konvergenz- als auch im RWB-Gebiet insbesondere in den Prioritätsachsen B und C konzentriert.

Die durch die Landesregierung initiierten Qualifizierungsprogramme passen sich gut in die Aktivitäten der Partner zur Weiterbildung in Niedersachsen ein

Im Zentrum stehen dabei die folgenden Programme des Europäischen Sozialfonds: Weiterbildungsoffensive für den Mittelstand (WOM), Individuelle Weiterbildung in Niedersachsen (IWiN), Förderung der Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt (FIFA), Arbeit durch Qualifizierung (AdQ) und die IdeenExpo.

Bereits jetzt greifen die Strategien Niedersachsen zur Bewältigung des Demographischen Wandels

Bereits jetzt werden gezielte Antworten auf die Problemfelder des Demographischen Wandels gegeben.

Gleichzeitig zeigt sich auch, dass der Bedarf an qualitativ hochwertigen Projekten zur Bekämpfung des Fachkräftemangels auch für die Zukunft einen wichtigen Eckpfeiler in der niedersächsischen Beschäftigungspolitik spielen sollte.

Zur Wahrung der Kohärenz wird aber auch deutlich, dass es Bereiche/Zielgruppen gibt, die durch die Landespolitik besonders adressiert werden können.

Hierzu zählen insbesondere Förderprogramme zur Qualifizierung von Jugendlichen.

Demgegenüber schwieriger gestaltet sich dieses z.B. bei der Förderung von Älteren, da hier bereits umfangreiche Programme auch auf Bundesebene einen wesentlichen inhaltlichen Teil einer möglichen Förderung abdecken. Hier kann durch die EU-Strukturfondsförderung in Niedersachsen nur noch ergänzend und qualitativ gefördert werden.

© Steria Mummert Consulting

Anhang 1 – Literaturverzeichnis

Acemoglu (1998): Why Do New Technologies Complement Skills? Directed Technical Change and Wage Inequality. The Quarterly Journal of Economics, 113(4), S. 1055-1089.

Acemoglu (2002a): Directed Technical Change. The Review of Economic Studies, 69(4), S. 781-809.

Acemoglu (2002b): Technical Change, Inequality, and the Labor Market. Journal of Economic Literature, 40(1), S. 7-72.

Agentur für Gleichstellung im ESF (ohne Jahr): Zielgruppen nach ihrem Status am Arbeitsmarkt und definitionsbedingte Abgrenzungen. Url: http://www.esf-gleichstellung.de/fileadmin/data/Downloads/Daten_Fakten/gm-wegweiser_arbeitsmarktstatistik.pdf (07.02.2012).

Ahrens, Petra (2011): Soziale Integration von Migrantinnen und Migranten. Agentur für Gleichstellung im ESF (Hg.). Berlin. Url: http://www.esf-gleichstellung.de/fileadmin/data/Downloads/Daten_Fakten/expertise_soziale_integration_migrant_innen.pdf (19.05.2011).

Aldashev/Gernandt/Thomsen (2009): Language usage, participation, employment and earnings: Evidence for foreigners in West Germany with multiple sources of selection. Labour Economics 16: 330-341. Danzer/Yaman (2010): Immigranten in Deutschland. Ethnische Enklaven schwächen die Sprachkompetenz, mehr Bildung stärkt sie. IAB-Kurzbericht 17/2010.

Allmendinger, Jutta (2010): Verschenkte Potenziale? Lebensverläufe nicht erwerbstätiger Frauen. Frankfurt/Main: Campus.

Althoff, Jörg/ Brück-Klingberg, Andrea (2011): IAB-Regional Niedersachsen-Bremen. Frauen in MINT-Berufen in Niedersachsen. Url: http://doku.iab.de/regional/NSB/2011/regional_nsb_0111.pdf (07.09.2011).

Autor/Levy/Murnane (2003): The Skill Content of Recent Technological Change: An Empirical Exploration. Quarterly Journal of Economics, 118(4), S. 1279-1334.

Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2010): Bildung in Deutschland 2010. Url: http://www.bildungsbericht.de/daten2010/bb_2010.pdf (07.02.2012).

Badinter, Élisabeth (2010): Der Konflikt: Die Frau und Mutter. Beck-Verlag.

Beauftragter der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration (2010): 8. Bericht der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration über die Lage der Ausländerinnen und Ausländer in Deutschland, Juni. Url: http://www.bundesregierung.de/Content/DE/_Anlagen/2010/2010-07-07-langfassung-lagebericht-ib.pdf?__blob=publicationFile (16.01.2012).

Beicht (2009): Verbesserung der Ausbildungschancen oder sinnlose Warteschleife? Zur Bedeutung und Wirksamkeit von Bildungsgängen am Übergang Schule – Berufsausbildung. BIBB REPORT 11/09.

Beicht/Granato (2010): Ausbildungsplatzsuche: Geringere Chancen für junge Frauen und Männer mit Migrationshintergrund. BIBB-Analyse zum Einfluss der sozialen Herkunft beim Übergang in die Ausbildung unter Berücksichtigung von Geschlecht und Migrationsstatus BIBB REPORT 15/10.

Bellmann, Lutz/Kistler, Ernst/Wahse, Jürgen (2007): Betriebe müssen sich auf alternde Belegschaften einstellen, in: IAB Kurzbericht Nr. 21 (11.10.2007), Url: http://doku.iab.de/kurzber/2007/kb2107.pdf (25.01.2012).

Bergmann (2007): Alter und Leistung in der Erwerbsarbeit. In: Loebe/Severing, a. a. O., S. 59-70.

Bethscheider, Monika (2008): Qualifikation – Weiterbildung – Arbeitsmarktintegration? Migrantinnen und Migranten in der beruflichen Weiterbildung, in: BIBB Report 04/08, Url: http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a12_bibbreport_2008_04.pdf (10.01.2012).

Bienert (2011): Betriebliches Gesundheitsmanagement: auch für KMU. In: Seyfried, a. a. O., S. 33-42.

BMBF (2005): Berichtssystem Weiterbildung IX (2005). Ergebnisse der Repräsentativbefragung zur Weiterbildungssituation in Deutschland, Berlin, Url: http://www.bmbf.de/pub/berichtssystem_weiterbildung_9.pdf.

BMBF (2010): Demographischer Wandel – (k)ein Problem!, Bonn/Berlin, Url: http://www.bmbf.de/pub/demografischer_wandel_kein_problem_br.pdf (20.01.2012).

© Steria Mummert Consulting

BMBF (ohne Jahr): Komm mach MINT: Daten und Fakten. Url: http://www.komm-mach-mint.de/Service/Daten-Fakten (07.02.2012).

BMFSFJ (2005): Genderdatenreport 2005. Url: http://www.bmfsfj.de/Publikationen/genderreport/root.html (07.02.2012).

BMFSFJ (Hg.) (2010): Früher beruflicher Wiedereinstieg von Eltern: Ein Gewinn für Unternehmen und ihre Beschäftigten. 2. Auflage. Url: http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/Fr_C3_BCher-beruflicher-Wiedereinstieg-von-El-tern,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf (07.02.2012).

BMFSFJ (Hg.) (2011a): Zeit für Wiedereinstieg – Potenziale und Perspektiven. Eine Untersuchung vom DELTA-Institut und von Sinus Sociovision für das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Url: http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/Zeit-f_C3_BCr-Wiedereinstieg-Potenziale-und-Perspektiven,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf (07.02.2012).

BMFSFJ (2011b): Neue Wege - gleiche Chancen: Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf: Erster Gleichstellungsbericht. Url: http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/Erster-Gleichstellungsbericht-Neue-Wege-Gleiche-Chancen,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf (07.02.2012).

Brücker (2011): Fachkräftebedarf und Zuwanderung: Eine Einführung. BA-IAB Konferenz „Fachkräftebedarf und Zuwanderung“, Vortrag am 31.05.2011, Nürnberg.

Brück-Klingberg/Burkert/Garloff/Seibert/Wapler (2011): Does higher education help immigrants find a job? A survival analysis. IAB-Discussion Paper 6/2011.

Brussig, Martin (2011): Altersübergangsreport, Neueinstellungen im Alter: Tragen sie zu verlängerten Erwerbsbiografien bei? Dusiburg/Essen. Url: http://www.iaq.uni-due.de/auem-report/2011/2011-03/auem2011-03.pdf (16.01.2012)

Bundesagentur für Arbeit (2010a). Arbeitsmarkt in Zahlen: Beschäftigungsstatistik (vorläufige Ergebnisse): Beschäftigung Ende September 2010 in Deutschland. Url: http://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201009/iiia6/sozbe-qheft/qheft-d-0-xls.xls (07.02.2012).

Bundesagentur für Arbeit (2010b). Arbeitsmarkt in Zahlen: Beschäftigungsstatistik (vorläufige Ergebnisse): Beschäftigung Ende September in Niedersachsen 2010. Url: http://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201009/iiia6/sozbe-qheft/qheft-03-0-xls.xls (07.02.2012).

Bundesagentur für Arbeit (2010c): Arbeitsmarkt in Zahlen: Beschäftigungsstatistik (vorläufige Ergebnisse): Beschäftigung Ende September 2010 in Niedersachsen. Url: http://statistik.arbeitsagentur.de/nn_31966/SiteGlobals/Forms/Rubrikensuche/Rubrikensuche_Form.html?view=processForm&resourceId=210368&input_=&pageLocale=de&topicId=17362&year_month=201009&year_month.GROUP=1&search=Suchen (07.02.2012).

Bundesagentur für Arbeit (2011a): Arbeitsmarkt in Zahlen: Arbeitsmarktreport Land Niedersachsen Mai 2011. Verfügbar über: http://statistik.arbeitsagentur.de/nn_32022/SiteGlo-bals/Forms/Rubrikensuche/Rubrikensuche_Form.html?view=processForm&resourceId=210368&input_=&pageLocale=de&topicId=22428&year_month=201105&year_month.GROUP=1&search=Suchen (07.02.2012).

Bundesagentur für Arbeit (2011b): Arbeitsmarkt in Zahlen: Mai 2011: Aktuelle Daten. Url: http://statistik.arbeitsagentur.de/nn_32022/SiteGlobals/Forms/Rubrikensuche/Rubrikensuche_Form.html?view=processForm&resourceId=210368&input_=&pageLocale=de&topicId=17320&year_month=201105&year_month.GROUP=1&search=Suchen (07.02.2012).

Bundesagentur für Arbeit (2012): http://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Statistische-Analysen/Analytikreports/Analytikreports-Nav.html, zuletzt besucht am 04.01.2012

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2011): Projektjahrbuch 2010. Potentiale nutzen – Integration fördern, Nürnberg. Url: http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Broschueren/projektjahrbuch-2010.pdf?__blob=publicationFile (22.01.2012).

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2011): Fachkräftesicherung – Ziele und Maßnahmen der Bundesregierung Url: http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/fachkraeftesicherung-ziele-massnahmen.pdf?__blob=publicationFile (07.09.2011)

Busch, Anne/Holst, Elke (2011): Gender-Specific Occupational Segregation, Glass Ceiling Effects, and Earnings in Managerial Positions: Results of

© Steria Mummert Consulting

a Fixed Effects Model. DIW (Hg.): Discussion Paper 1101. Url: http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.367559.de/dp1101.pdf (07.02.2012).

Business4Business Niedersachsen (2011): Bode und Stietenroth eröffnen die Woche der Weiterbildung 2011, 20.09.2011, Url: http://www.b4bniedersachsen.de/nachrichten/hannover_artikel,-Bode-und-Stietenroth-eroeffnen-die-Woche-der-Weiterbildung-2011-_arid,108106.html (11.01.2012).

Cordes (2010): Qualifikatorischer Strukturwandel und regionale Beschäftigungsentwicklung. Forschungsberichte des NIW 37, Hannover.

Cordes (2012): Projektionen von Arbeitsangebot und -nachfrage nach Qualifikation und Beruf im Vergleich. Studien zum deutschen Innovationssystem Nr. 03-2012.

Cordes/Gehrke (2009): Individuelle Weiterbildung von Akademikern. Forschungsberichte des NIW 36, Hannover.

Damelang (2011): Arbeitsmarktintegration von Migranten. Die Potenziale kultureller Vielfalt nutzen. IAB-Bibliothek 327. Bielefeld.

Deeke (2011): Berufsbezogene Sprachförderung und berufliche Weiterbildung von Arbeitslosen mit Migrationshintergrund. Eine Verbleibs- und Wirkungsanalyse. In: Granato/Münk/Weiß (Hrsg.), Migration als Chance. Ein Beitrag der beruflichen Bildung. Berichte zur beruflichen Bildung., Bielefeld, S. 91-112.

Destatis (2008): "Bevölkerung und Erwerbstätigkeit - Bevölkerung mit Migrationshintergrund", Ergebnisse des Mikrozensus 2006. Url: http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Publikationen/Fachveroeffentlichungen/Bevoelkerung/MigrationIntegration/Migrationshintergrund2010220097004,property=file.pdf (21.01.2012).

Destatis (2010): Elterngeld für Geburten 2008 nach Kreisen. Url: http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Publikationen/Fachveroeffentlichungen/Sozialleistungen/Elterngeld/ElterngeldGeburtenKreise5229204087004,property=file.pdf (07.02.2012).

Destatis (2011a): Aktuell: Berufe von Frauen und Männern: Weiter in getrennten Welten? Url: http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Statistiken/Arbeitsmarkt/Aktuell,templateId=renderPrint.psml (07.02.2012).

Destatis (2011b): Statistisches Jahrbuch 2010. Url: http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/SharedContent/Oeffentlich/B3/Publikation/Jahrbuch/StatistischesJahrbuch,property=file.pdf (07.02.2012).

DGB (2010): Unfreiwillige Teilzeitarbeit und Unterbeschäftigung – Niedriglohnstrategien stoppen (Artikel vom 06.07.2010). Url: http://www.dgb.de/themen/++co++7ebb19ca-88f5-11df-6571-00188b4dc422 (07.02.2012).

Diehl/Friedrich/Hall (2009): Jugendliche ausländischer Herkunft beim Übergang in die Berufsausbildung: Vom Wollen, Können und Dürfen. In: Zeitschrift für Soziologie 38, Heft 1, S. 48–68.

DIW (2010): Führungskräfte-Monitor 2010. Url: http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.358490.de/diwkompakt_2010-056.pdf (07.02.2012).

Eichhorst, Werner/Marx, Paul/Tobsch, Verena (2011): Schulergänzende Betreuung für Kinder: Status Quo und Beschäftigungswirkung (Expertise für die Geschäftsstelle des Zukunftsrats Familie). IZA (Hg.). IZA Research Report No. 37, Juli 2011. Url: http://www.iza.org/files/report37.pdf (07.02.2012).

Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (CEDEFOP) (2010): Beschäftigung in Europa soll wissens- und kompetenzintensiver werden: Kurzbericht. Url: http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/9021_de.pdf (07.02.2012).

Falkenstein (2011): Ältere Arbeitnehmer: Das Projekt PFIFF. In: Seyfried, a. a. O., S. 73-82.

Frey, Regina (unter Mitarbeit von Talke Flörcken) (2011): Gender-Aspekte in der betrieblichen Weiterbildung. Agentur für Gleichstellung im ESF (Hg.). Berlin. Url: http://www.esf-gleichstellung.de/fileadmin/data/Downloads/Aktuelles/expertise_betriebliche_weiterbildung.pdf (28.09.2011).

Gehrke/Schasse/Rammer (2012): Forschung und Entwicklung, Innovationen und Wirtschaftsstruktur: Niedersachsen im nationalen und internationalen Vergleich.

Geldermann (2007): Nicht alle gleich behandeln! Personalentwicklung für ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. In: Loebe/Severing, a. a. O., S. 27-38. Siehe auch Graf (2011):Lebenszyklusorientierte PE als Aus-

gangspunkt für den Erhalt der Arbeitsmarktfähigkeit. In: Seyfried, a. a. O., S. 107-118.

Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) (2011): Frauen in MINT-Fächern: Bilanzierung der Aktivitäten im hochschulischen Bereich. Heft 21. Bonn. Url: http://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Papers/GWK-Heft-21-Frauen-in-MINT-Faechern.pdf (07.02.2012).

Herdin, Gunvald/Langer, Markus F./ Stuckrad, Thimo von (2009): Fächerpräferenzen von Studienanfänger(inne)n 2006/2007 – Regionale und geschlechtsspezifische Muster: Eine Sekundäranalyse der amtlichen Statistik unter besonderer Berücksichtigung der MINT-Fächer. Arbeitspapier Nr. 126. Centrum für Hochschulentwicklung (CHE) (Hg.). Url: http://www.che.de/downloads/AP126_CHE_Datenatlas_Faecherpraeferenzen.pdf (07.02.2012).

Heublein/Schmelzer/Sommer/Wank (2008): Die Entwicklung der Schwund- und Studienabbruchquoten an den deutschen Hochschulen. Statistische Berechnungen auf der Basis des Absolventenjahrgangs 2006. HIS:Projektbericht.

Hollstein, M./von Borste, S. (2011): Alte werden aus der Arbeitslosenstatistik getrickst, Welt online am 27.09.2011. Url: http://www.welt.de/politik/deutschland/article13627109/Alte-werden-aus-der-Arbeitslosenstatistik-getrickst.html (19.01.2012).

Holst, Elke/Schimeta, Julia (2012): Spitzengremien großer Unternehmen: Hartnäckigkeit männlicher Strukturen lässt kaum Platz für Frauen. In: DIW (Hg.): Managerinnen-Barometer 2011. DIW-Wochenbericht 3/2012. Url: http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.391625.de/12-3.pdf (07.02.2012), S. 3-12.

Hoppenstedt (2010): Studien zum Thema Frauen im Management. Url: http://www.hoppenstedt.de/xist4c/web/Frauen-im-Management_id_567_.htm (07.02.2012), Tabellenblatt ”Nach Bundesländern“.

Kappler/Bonin/Sachs (2011): Wertschöpfungseffekte der Fachkräftesicherung, Forschungsbericht, Mannheim.

Kohaut, Susanne/Möller, Iris (2009): Kaum Fortschritte bei der betrieblichen Förderung. In: IAB (Hg.) IAB-Kurzbericht, 26/2009. Url: http://doku.iab.de/kurzber/2009/kb2609.pdf (07.02.2012).

Kolodziej, Daniela: Fachkräftemangel in Deutschland, Statistiken, Studien und Strategien, in: Deutscher Bundestag (Hrsg.): Infobrief, WD 6 – 3010-189/11, Berlin 2012.

Landesbetrieb für Statistik und Kommunikationstechnologie Niedersachsen (2010): Bevölkerung nach Alter, Geschlecht und Familienstand. Url: http://www.lskn.niedersachsen.de/portal/live.php?&article_id=87684&navigation_id=25688&_psmand=40 (15.01.2012).

Landesbetrieb für Statistik und Kommunikationstechnologie Niedersachsen (2010): Statistische Berichte Niedersachsen, A I 3 – j / 2010 Bevölkerung nach Alter, Geschlecht und Familienstand 2010. Datenstand zum 31.12.2010. Url: http://www.lskn.niedersachsen.de/download/61086 (07.09.2011).

Nds. Landesregierung (Hrsg.): Entwurf Handlungskonzept „Demographischer Wandel“, Version vom 10.04.2012, unveröffentlicht.

Nds. Ministerium für Soziales, Frauen, Familie, Gesundheit und Integration (2010a): Niedersächsischer Landespflegebericht 2010. Url: http://www.ms.niedersachsen.de/download/57151 (07.02.2012).

Nds. Ministerium für Soziales, Frauen, Familie, Gesundheit und Integration (2010b): Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Niedersachsen. Url: http://www.ms.niedersachsen.de/download/9921 (07.02.2012).

Nds. Ministerium für Soziales, Frauen, Familie, Gesundheit und Integration (2011): 20 Jahre Koordinierungsstellen Frauen und Wirtschaft in Niedersachsen – eine Erfolgsgeschichte. Url: http://www.frau-wirtschaft-weserbergland.de/witschaft/files/festschrift_20_jahre_koordinierungsstellen.pdf (07.09.2011).

Neyer, Gerda (2011): Should governments in Europe be more aggressive in pushing for gender equality to raise fertility? The second “NO”. In: DEMOGRAPHIC RESEARCH, Volume 24, Article 10. Url: http://www.demographic-research.org/volumes/vol24/10/24-10.pdf (07.02.2012), S. 225-250.

OECD (2007): Jobs for Immigrants: Labour market integration in Australia, Denmark, Germany and Sweden, Juni, Url: http://www.oecd.org/document/1/0,3746,de_34968570_34968855_38938241_1_1_1_1,00.html (21.01.2012).

Pimminger, Irene (2012): Existenzsichernde Beschäftigung von Frauen und Männern. Agentur für Gleichstellung (Hg.). Url: http://www.esf-gleichstellung.de/fileadmin/data/Downloads/Aktuelles/expertise_existenzsichernde_beschaeftigung.pdf (07.02.2012).

© Steria Mummert Consulting

Prognos (2005): Work-Life-Balance als Motor für wirtschaftliches Wachstum und gesellschaftliche Stabilität. Url: http://www.prognos.com/fileadmin/pdf/publikationsdatenbank/Prognos_management_summary_work_life_balance.pdf (07.02.2012).

Reinhardt (2011): Mixit macht Spaß – Arbeiten von 16 bis 67. In: Seyfried, a. a. O., S. 127-134.

Rengers, Martina (2010): Unterbeschäftigung: Erwerbstätige mit Wunsch nach Mehrarbeit. DESTATIS (Hg.). Url: http://www.esf-gleichstellung.de/fileadmin/data/Downloads/Daten_Fakten/statbundamt_mehr_arbeit_renger_2010.pdf (07.02.2012).

Rossi-Hansberg/Sarte/Owens (2009): Firm Fragmentation and Urban Patterns. International Economic Review, 50(1), S. 143-186. Ioannides/Overman/Ross-Hansberg/Schmidheiny (2008): The effect of information and communication technologies on urban structure. Economic Policy 2008, S. 203-242.

Roßnagel (2011): Berufliche Weiterbildung älterer Beschäftigter: Elemente einer umfassenden Förderstrategie. In: Seyfried, a. a. O., S. 57-64.

Sachverständigenkommission zur Erstellung des Ersten Gleichstellungsberichtes der Bundesregierung (2011): Neue Wege - gleiche Chancen: Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf: Gutachten der Sachverständigenkommission an das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jungen für den ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung Url: http://www.fraunhofer.de/Images/Sachverstaendigengutachten_1.Gleichstellungsbericht_Bundesregierung_tcm7-78851.pdf (07.02.2012).

Schneider, Norbert F./Dorbritz, Jürgen (2011): Wo bleiben die Kinder? Der niedrigen Geburtenrate auf der Spur. In: Bundeszentrale für politische Bildung (Hg.): Demografischer Wandel, Aus Politik und Zeitgeschichte, 10-11/2011, 7. März 2011. Url: http://www.bpb.de/files/3057GO.pdf (aufgerufen am: 07.02.2012), S. 26-34.

Schöpf (2011): Vintage und Weiterbildung – Defizitmodelle oder bildungsbiografische Unterschiede als Referenzpunkte der Personalentwicklung? In: Loebe/Severing (Hrsg.), Demografischer Wandel und Weiterbildung. Strategien einer alterssensiblen Personalpolitik, S. 9-26. Bielefeld. Seyfried (Hrsg.): Ältere Beschäftigte: Zu jung, um alt zu sein. Konzepte – Forschungsergebnisse – Instrumente. Berichte zur beruflichen Bildung, Schriftenreihe des Bundesinstituts für Berufsbildung Bonn. Bielefeld.

Seusing, Beate/Behrensdorf, Bernd/Koch, Inga (2010): Untersuchung regionaler Netzwerkstrukturen zur Arbeitsmarktförderung für Migrantinnen und Migranten in Niedersachsen, Hannover, Url: http://www.mw.niedersachsen.de/portal/live.php?navigation_id=5459&article_id=90133&_psmand=18 (18.01.2012).

Solga, Heike/Pfahl, Lisa (2009): Wer mehr Ingenieurinnen will, muss bessere Karrierechancen für Frauen in Technikberufen schaffen. In: WZB (Hg.): WZBrief Bildung, 07 April 2009. Url: http://bibliothek.wzb.eu/wzbrief-bildung/WZBriefBildung072009_solga_pfahl.pdf (07.02.2012).

Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2009): Demographischer Wandel in Deutschland, Heft 3, Auswirkungen auf Kindertagesbetreuung und Schülerzahlen im Bund und in den Ländern. Url: http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Publikationen/Fachveroeffentlichungen/Bevoelkerung/VorausberechnungBevoelkerung/KindertagesbetreuungSchuelerzahlen5871103099004,property=file.pdf (07.02.2012).

Stiegler, Barbara (2006) Mutter – Vater – Kind – Los: Eine Analyse des Geburtenrückgangs aus der Geschlechterperspektive. In : Friedrich-Ebert-Stiftung (Hg.): Expertisen zur Frauenforschung. Url: http://library.fes.de/pdf-files/asfo/03850.pdf (07.02.2012).

Vinken, Barbara (2007): Die deutsche Mutter: Der lange Schatten eines Mythos. Fischer Verlag.

Volkwein (2011): Potenziale jeden Alters nutzen – Personalmanagement im demografischen Wandel. In: Seyfried, a. a. O., S. 107-118.

Wippermann, Carsten (2010): Frauen in Führungspositionen – Barrieren und Brücken. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.). Berlin. Url: http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/frauen-in-f_C3_BChrungspositionen-deutsch,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf (07.02.2012).

© Steria Mummert Consulting

© Steria Mummert Consulting

Anhang 2 – Methodik

An dieser Stelle sollen noch einige Hinweise zum methodischen Vorgehen in den einzelnen Abschnitten der Sonderuntersuchung gegeben werden.

Kapitel 3 und 3.5

Die Sozioökonomische Analyse zur Fachkräfteversorgung in Niedersachsen und die Trends und Handlungsfelder in der Fachkräfteversorgung basieren im Wesentlichen auf einer Analyse der vorhandenen sozioökonomischen Daten sowie der einschlägigen Fachliteratur zum Thema. Hinweise auf die jeweiligen Quellen finden sich im Text.

Methodik Bevölkerungsprognose

Die NIW-Bevölkerungsprognose 2010 bis 2030 beruht auf einer geschlechtsspezifischen, jahrgangsweisen Fortschreibung der Geborenen, der Sterbefälle, der Zuzüge und der Fortzüge (Komponentenmethode) für Niedersachsen bzw. seine Teilräume. Für die Projektion der Geborenenzahlen werden die alters- und geschlechtsspezifischen Geborenenraten des jeweiligen Stadt- bzw. Landkreises im gewichteten Durchschnitt der Jahre 2007 bis 2009 zugrunde gelegt. Für die Sterbefälle wird analog verfahren, darüber hinaus aber auch die steigende Lebenserwartung berücksichtigt. Bei der Vorausberechnung der Zu- und Fortzüge wird angenommen, dass zukünftig die alters- und geschlechtsspezifischen Wanderungsintensitäten auch im Durchschnitt der letzten fünf Jahre (2005 bis 2009) liegen.[90] Basierend auf dem Ausgangszeitpunkt 01.01.2010 werden die natürliche Entwicklung sowie die Wanderungen jahresweise bis zum Jahr 2030 vorausberechnet.

Die Bevölkerungsprognose wurde veröffentlicht als: Jung, H.-U.; Böttcher, F. (2010): Wohnungsmärkte regional prognostiziert: Bevölkerungs-, Haushalts- und Wohnungsprognose sowie Erwerbstätigenprojektion 2009 bis 2030. Hannover: Niedersächsisches Institut für Wirtschaftsforschung (NIW). In: Wohnungsmarktbeobachtung 2010/2011: Integrierte Entwicklung von Wohnstandorten und Regionen – Perspektive 2030 (Hrsg. NBank), Themenheft 20.

Kapitel 5

Die Konzeptionelle Verknüpfung der Themen Demographischer Wandel und Fachkräftebedarf zur EU-Strukturfondsförderung in Niedersachsen wurde im Wesentlichen auf Basis von Dokumentenanalysen und Experteninterviews ermittelt. Insbesondere wurde im Juli 2011 ein Workshop mit den relevanten Richtlinienverantwortlichen und der Verwaltungsbehörde für ESF und EFRE in Niedersachsen durchgeführt. Ergänzend gab es einzelne Auswertungen aus dem Abakus und dem webbasierten Stammblattverfahren („webSta“), z.B. zu den Scoring-Ergebnissen und den Teilnehmerzahlen einzelner Programme.

Für die Einordnung des Beitrags der ESF- und EFRE-Programme zum Querschnittsthema Chancengleichheit vor dem Hintergrund des Demographischen Wandels wurde darüber hinaus ein spezielles Vorgehensmodell entwickelt:

Zunächst wurden Maßnahmenschritte aus dem Kapitel der Sonderuntersuchung zu den Dimensionen Demographischer Wandel und Fachkräftebedarf abgeleitet und subsumierende Bereiche identifiziert (vgl. Tabelle 12). Die Analyse der Richtlinie und der Stammdatenblätter erfolgte dann im Hinblick auf diese Maßnahmenschritte.

- a) Analyse der Richtlinien

  Den Maßnahmenschritten wurden Analysebegriffe zugewiesen: Mit Hilfe dieser Schlagworte wurden für die Fragestellung relevante Stellen in den Richtlinien identifiziert. An die Auswertung und Interpretation der Fundstellen hinsichtlich der Fragestellung schloss sich eine Zusammenstellung relevanter Textstellen an.

- b) Analyse der Stammblätter

  Diese Analyse konzentrierte sich auf Programme, in deren Richtlinie Bezüge zu den Maßnahmenschritten hergestellt werden konnten. Diesen

[90] Die für die Ortsteilprognose verwendete mittlere Variante (II B) geht für Niedersachsen zukünftig von jahresdurchschnittlichen Wanderungsgewinnen in der Größenordnung von 4.300 Personen aus. Um die Einflüsse von unterschiedlichen Wanderungsszenarien abschätzen zu können, werden vom NIW darüber hinaus weitere (hier nicht dargestellte) Varianten berechnet, so eine Kontrastvariante ohne Wanderungen (I) sowie eine untere Variante (II A) mit niedrigeren und eine obere Variante (II C) mit höheren jährlichen Wanderungsgewinnen.

© Steria Mummert Consulting

Soll-Zuständen auf Programmebene wurden die Ist-Zustände auf Projektebene gegenübergestellt. Relevante Daten (vgl. Tabelle 13) wurden den Stammblättern 2010 aus dem webSta entnommen. *Da eine Zuordnung der vorhandenen Stammblattdaten mit den Maßnahmenschritten nachträglich erfolgte, kann es zu Passungsprobleme kommen: Das heißt, dass Projekte Beiträge, Leistungen etc. im Sinne der Fragestellung dieses Kapitels anbieten könnten, die aber nicht im Stammdatenblatt abgebildet werden. Die Daten der Stammdatenblätter sind also als Indikatoren von möglichen – nicht aber hinreichenden – Beiträgen zu den Maßnahmenschritten zu interpretieren.* Abschließend wurde – als Vergleich – z. B. auf Programme verwiesen, die zwar in den Richtlinien keinen Bezug zu einem Maßnahmenschritt aufweisen dafür aber in den Stammdatenblättern Beiträgen im Sinne der Maßnahmenschritte zustimmten.

Kapitel 6

Ausgehend von den sozioökonomischen Bedingungen in Niedersachsen (Kapitel 3) und den identifizierten Handlungsfeldern (Kapitel 3.5) wurden zentrale Faktoren herausgearbeitet, an denen eine gezielte Förderpolitik zur Bewältigung der demographischen Herausforderung ansetzen kann. Im Rahmen von Dokumentenanalysen, Experteninterviews und Auswertungen des Abakus und des webSta wurde ermittelt, inwieweit diese Ansatzpunkte im Rahmen der niedersächsischen ESF-Förderlandschaft bereits genutzt werden und wo Potenzial besteht, dem Fachkräftemangel noch stärker entgegenzuwirken.

Kernbestandteil der webSta-Auswertung war ein Screening über alle ESF-Projekte, mit dem Ziel, Good-Practices in Bezug auf die Bewältigung von Demographischem Wandel und Fachkräftebedarf – auch vor dem Hintergrund von Aspekten der Chancengleichheit – zu identifizieren. Auf dieser Basis wurden auch einige Fallstudien mit Good-Practice-Beispielen durchgeführt.

Darüber hinaus gab es für einige Programme besondere Vorgehensweisen:

Jugendwerkstätten und PACE

Ergänzend zu der laufenden Erhebung im Rahmen des webSta wurde in dieser Untersuchung stärker als bislang die Wirkung von Jugendwerkstätten und PACE auf die soziale Integration der geförderten Jugendlichen untersucht. Hierzu wurden Teilnehmer- und Fachkräftebefragungen konzipiert und durchgeführt, die die folgenden wesentliche Evaluationsfragen beantworten sollten:

- Konnte eine Verbesserung der sozialen Integration der teilnehmenden Jugendlichen erreicht werden?
- Wie bewerten die teilnehmenden Jugendlichen sowie die sozial- und berufspädagogischen Fachkräfte die besuchten Maßnahmen und deren Erfolg?
- Welche Instrumente haben besonders zum Erfolg beigetragen?

Gemeinsam mit dem Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Frauen, Familie, Gesundheit und Integration Referat 303 (Jugendarbeit, Jugendsozialarbeit), der NBank und einer Arbeitsgruppe bestehend aus Vertreter/innen von Jugendwerkstätten und PACE-Einrichtungen wurden im Vorfeld Fragebögen entwickelt, die diese Fragestellungen aufgriffen und zielgruppenspezifisch Befragungsschwerpunkte festlegten. Die ausgearbeiteten Ergebnisse der jeweiligen Befragungen wurden im Rahmen von Pre-Tests geprüft und nochmals angepasst, so dass die Befragungen so verständlich wie möglich für die Teilnehmenden waren.

Für die **Jugendwerkstätten** waren folgende Schwerpunkte vorgesehen:

- Schlüsselkompetenzen: Es sollte untersucht werden, inwieweit es im Rahmen der Jugendwerkstätten gelingt, einen Kompetenzzuwachs in Bezug auf ausgewählte Schlüsselkompetenzen bei den Jugendlichen zu erzielen. Dazu wurden sowohl die Einschätzungen der Teilnehmer/innen, als auch die der (sozial- und berufs-)pädagogischen Fachkräfte aufgenommen.
- Fachliche Kompetenzen: Neben den Schlüsselkompetenzen wurden auf allgemeiner Ebene Fortschritte in Bezug auf fachliche Kompetenzen abgefragt. Auch hierzu wurden sowohl die Einschätzungen der Teilnehmer/innen, als auch die der (sozial- und berufs-)pädagogischen Fachkräfte erfragt.

04. Juli 2012
© Steria Mummert Consulting

- Case Management: Es wurde ermittelt, inwieweit die sozialpädagogische Betreuung in der Jugendwerkstatt dazu beiträgt, spezielle individuelle Problemstellungslagen der Jugendlichen zu lösen. Erfragt wurden hier die Einschätzungen der Teilnehmer/innen und der sozialpädagogischen Fachkräfte.

- Zufriedenheit der Teilnehmer/innen: Es wurde die persönliche Einschätzung der Teilnehmer/innen zu ihrer Zufriedenheit mit der Jugendwerkstatt und ihrem Leistungsangebot ermittelt.

- Erfolgsfaktoren: Auf Basis der Einschätzungen der pädagogischen Fachkräfte wurde untersucht, welche Maßnahmeelemente und -merkmale besonders zum Erfolg der Teilnehmer/innen beitragen.

Für die Befragung der Jugendlichen wurde eine persönliche Befragung von 110 Jugendlichen im Rahmen von persönlichen, qualitativen Interviews von ca. 40 Minuten durchgeführt. Hierzu wurden insgesamt 12 Jugendwerkstätten ausgewählt, die die Region Niedersachsens sowie die fachliche und pädagogische Arbeit der Jugendwerkstätten entsprechend repräsentierten. Die Auswahl der Einrichtungen erfolgte in Abstimmung mit der NBank sowie dem Ministerium für Soziales, Frauen, Familie, Gesundheit und Integration Referat 303 (Jugendarbeit, Jugendsozialarbeit).

Die Befragungen der pädagogischen Fachkräfte in den Jugendwerkstätten erfolgte über eine Onlinebefragung. Hierbei konnten pro Jugendwerkstatt zwei berufs- und eine sozialpädagogische Fachkraft an der Befragung teilnehmen. Insgesamt haben sich 75 sozialpädagogische Fachkräfte (Rücklaufquote von 72 Prozent) und 131 berufspädagogische Fachkräfte (Rücklaufquote von 63 Prozent) an den Befragungen beteiligt.

Für die **PACE** waren folgende Schwerpunkte vorgesehen:

- Case Management: Ziel war es, herauszufinden, inwieweit durch die PACE mithilfe des Case Managements eine erfolgreiche Unterstützung für die Teilnehmer/innen angeboten wird, um deren individuellen Problemlagen zu lösen. Dazu wurden sowohl die Einschätzungen der Teilnehmer/innen als auch die der pädagogischen Fachkräfte erfragt.

- Schlüsselkompetenzen: Daneben wurde ermittelt, ob für ausgewählte persönliche Kompetenzbereiche der Jugendlichen durch die Unterstützung des PACE eine Verbesserung erreicht werden konnte. Dazu wurden ebenfalls sowohl die Einschätzungen der Teilnehmer/innen, als auch die der pädagogischen Fachkräfte erfragt.

- Zufriedenheit der Teilnehmer/innen: Es wurde die persönliche Einschätzung der Teilnehmer/innen zu ihrer Zufriedenheit mit dem PACE und seinem Leistungsangebot ermittelt.

- Erfolgsfaktoren: Auf Basis der Einschätzungen der pädagogischen Fachkräfte wurde untersucht, welche Maßnahmeelemente und -merkmale besonders zum Erfolg der Teilnehmer/innen beitragen.

Die Befragungen der Teilnehmer/innen und der pädagogischen Fachkräfte erfolgte über Onlinebefragungen. Hierbei sollten alle Teilnehmer/innen, die im Zeitraum zwischen Juli und Oktober 2011 aus dem Case Management des PACE ausschieden, an der Befragung teilnehmen. Hiervon waren Teilnehmer/innen, die eine Kurzberatung in Anspruch genommen haben, nicht betroffen.

Insgesamt haben sich 503 Jugendliche an der Befragung beteiligt.

An der Befragung der pädagogischen Fachkräfte konnten jeweils drei pädagogische Fachkräfte der Einrichtungen teilnehmen. Insgesamt betrug die Rücklaufquote 71 Prozent (98 Fachkräfte).

Die Anonymität der jeweiligen Befragungen wurde jederzeit sichergestellt. Die Daten mit den jeweiligen Antworten der Teilnehmer/innen sowie die Antworten der pädagogischen Fachkräfte enthielten keine auf sie zurückzuführenden / identifizierenden Informationen. Im Rahmen der Sonderuntersuchung wurden die Ergebnisse jeweils kumuliert ausgewertet.

Zusätzlich zu den durchgeführten Befragungen wurden die Ergebnisse des webSta sowie Daten aus dem Abakus ausgewertet.

© Steria Mummert Consulting

FIFA und Koordinierungsstellen

Für die Zielgruppe der Frauen sollte geprüft werden, welchen Beitrag frauenspezifische Programme zu den vorher im Rahmen von Kapitel 4.3 definierten Herausforderungen leisten. Zur Untersuchung wurden zunächst konkrete Maßnahmeschritte als Analysegrundlage definiert, um Beiträge zur Stützung des Fachkräftebedarfs, der Chancengleichheit sowie Bewältigung des Demographfischen Wandels gezielt identifizieren zu können. Sowohl in der EFRE-Förderung von Koordinierungsstellen als auch bei den FIFA-Programmen für Beschäftigte und Arbeitslose wurden die strategische Ausrichtung sowie die tatsächliche Umsetzung durch die Gesamtheit der Projekte, inwieweit die definierten Maßnahmeschritte adressiert werden. Daneben wurden einzelne Projekte im Rahmen von Fallstudien vorgestellt, die einzelne Maßnahmeschritte gezielt adressieren. Der Gesamtbeitrag der frauenspezifischen Förderung zu den vorher definierten Herausforderungen wurde aus den einzelnen Bewertungen der Beiträge im Rahmen der strategischen Ausrichtung sowie der Umsetzung durch alle Projekte summarisch ausgewiesen.

Die Untersuchung der strategischen Ausrichtung der Förderung erfolgte mithilfe von Dokumentenanalysen und qualitativen Interviews mit dem Niedersächsischen Ministerium für Soziales, Frauen, Familie, Gesundheit und Integration. Die Umsetzung der strategischen Ausrichtung der Förderung wurde zunächst für die Gesamtheit der Projekte in den beiden Strukturfonds anhand der vorliegenden Angaben von Projektträgern im webSta und Dokumentenanalysen von Projekt- und Programmunterlagen untersucht. In Fallstudien wurden einzelne Projekte mithilfe von qualitativen Interviews sowie Dokumentenanalysen von Projektunterlagen und Angaben aus webSta vorgestellt.

© Steria Mummert Consulting

Kontakt:
Steria Mummert Consulting AG
Hans-Henny-Jahnn-Weg 29
22085 Hamburg

Diese Veröffentlichung wurde mit Mitteln des Landes Niedersachsen, des Europäischen Sozialfonds und des Europäischen Fonds für Regionale Entwicklung erstellt